

 Agenzia Spaziale Italiana	PIANO	Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 1 di 19
Parità di genere ASI 2022-2024		

Piano per Parità di Genere ASI

Gender Equality Plan (GEP)

2022-2024

	Unità/Nome	Firma e Data
Preparato	Monica Baldelli Massimo de Angelis Ginevra Evangelista Chiara Recchi Germana Spirito	    
Verificato	Fabrizio Tosone Direttore generale	 Firmato digitalmente da FABRIZIO TOSONE

Predisposto a cura della Direzione generale
 Redatto a cura del Gruppo mdi lavoro nominato con nota del Direttore Generale dell'ASI-
 prot. numero 0012308 del 26 ottobre 2021.
 Rif. Monica Baldelli

	PIANO	Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 2 di 19
Parità di genere ASI 2022-2024		

Sommario

Sommario

1. Introduzione.....	2
2. L'Agenzia Spaziale Italiana - azioni positive.....	3
3. Descrizione del Piano per la Parità di Genere	4
4. Aree e Azioni	4

1. Introduzione

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne.

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è stato fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione europea (UE). Con 10 anni di esperienza nella raccolta di dati, nella conduzione di ricerche e nello sviluppo di risorse, l'EIGE è diventato il centro di conoscenza dell'UE per la parità di genere.

Secondo l'EIGE, nel 2021 con 63,8 punti su 100, l'Italia si colloca al 14° posto nell'UE nell'indice di parità di genere. Il suo punteggio è di 4,2 punti inferiore al punteggio dell'UE. Dal 2010, il punteggio dell'Italia è aumentato di 10,5 punti, aumentando la sua classifica di sette posizioni. Dal 2018, il punteggio dell'Italia non ha mostrato alcun cambiamento (solo + 0,3 punti) e la sua classifica è scesa di un posto.

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 vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

	PIANO	Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 3 di 19
Parità di genere ASI 2022-2024		

Durante una sessione del seminario “Get ready: A new ERA for Equality is calling” (22.9.2020), la Commissione Europea ha, tra l’altro, indicato le caratteristiche che il GEP dovrebbe avere per soddisfare il requisito di accessibilità richiesto:

- Pubblicità: deve trattarsi di un documento formale, pubblicato sul sito web dell’istituzione, e firmato da una persona al vertice della stessa
- Risorse dedicate: l’istituzione deve impegnarsi a mettere a disposizione risorse umane e competenze di genere per realizzare il GEP
- Raccolta dati e monitoraggio: il documento deve basarsi su dati disaggregati per sesso/genere sul personale e si deve prevedere un rapporto annuale basato su indicatori
- Formazione: l’istituzione deve incrementare la consapevolezza sull’eguaglianza di genere e sui pregiudizi legati al genere e deve formare il personale e gli organi dirigenti su tali tematiche

La Commissione Europea ha evidenziato le aree prioritarie che devono essere oggetto del GEP, mediante concrete misure e indicatori:

- l’equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa
- l’equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- l’eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- l’integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti • misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

2. L’Agenzia Spaziale Italiana – azioni positive

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all’interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, l’ASI ha istituito il Gruppo di Lavoro (GdL-GEP) per redigere il Piano per la Parità di Genere. Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità dell’Agenzia, che conduce attività istituzionali e di ricerca, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili.

Il GdL-GEP ASI ha operato mettendo a frutto le esperienze maturate attraverso la sinergia tra le Direzioni, il CUG e la Direzione del Personale producendo il presente

 <p>ASI Agenzia Spaziale Italiana</p>	<p>PIANO</p>	<p>Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 4 di 19</p>
<p>Parità di genere ASI 2022-2024</p>		

documento che contiene gli strumenti per realizzare gli obiettivi relativi alle cinque Aree Tematiche.

È stato seguito un programma di azione che ha contemplato inizialmente una ricognizione delle iniziative condotte in altri Enti, a livello nazionale e internazionale, una valutazione delle iniziative in corso in ASI e la predisposizione di un format specifico per realizzare il GEP. Sono state, quindi, individuate le diverse criticità e formulati gli obiettivi specifici per l’Agenzia con le corrispondenti azioni per le quali sono stati identificati i referenti nelle diverse strutture ASI.

3. Descrizione del Piano per la 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 l’organizzazione del lavoro ripensandola 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 nella conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di

genere nelle attività di ricerca finanziate. Infatti, favorire la conduzione e la partecipazione delle donne alle attività di ricerca può contribuire a indirizzare e migliorare gli impatti per costruire una società più giusta. In questo ambito, sono anche state individuate le misure per promuovere la salute e la prevenzione in chiave di genere sul luogo di lavoro. Il tema della violenza di genere, già affrontato in diverse iniziative del CUG, è stato trattato prevedendo anche collaborazioni con stakeholder esterni all’Agenzia.

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

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

4. Aree e Azioni

	PIANO	Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 5 di 19
Parità di genere ASI 2022-2024		

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

AZIONE 1	Pubblicazione di bandi annuali per l'accesso a progetti di telelavoro. Estensione progressiva dello smart working ai contesti organizzativi, in funzione della formazione erogata e delle competenze acquisite.
RESPONSABILITA'	Direttore generale, Responsabile direzione Risorse Umane, con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia.
DESTINATARI DIRETTI	Personale ASI
DESTINATARI INDIRETTI	Direttore Generale, Responsabili delle Direzioni
INDICATORI E TARGET	Riattivazione dell'istituto del telelavoro. Studio di fattibilità del regime ordinario di smart working successivo alla fase emergenziale pandemica, in coerenza con quanto stabilito dal PIAO. Entro dicembre 2022
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

AZIONE2	Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative
RESPONSABILITA'	Direzione Risorse Umane, con coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia
DESTINATARI DIRETTI	Personale ASI
DESTINATARI INDIRETTI	Direttore Generale, Responsabili delle Direzioni, Responsabili delle Unità Organizzative
INDICATORI E TARGET	Azioni di formazione con i/le responsabili di struttura entro dicembre 2022; Indagine sullo Stress da Lavoro correlato entro dicembre 2022;
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

Obiettivo 2: Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

AZIONE 3	Attivazione di uno sportello gratuito di consulenza psicologica
----------	---

 <p>ASI Agenzia Spaziale Italiana</p>	PIANO	Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 6 di 19
Parità di genere ASI 2022-2024		

	destinato al personale per il supporto alla cura di figli/e, familiari anziani/e e/o con disabilità.
RESPONSABILITA'	Direzione Risorse Umane, con coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia
DESTINATARI DIRETTI	Personale ASI
DESTINATARI INDIRETTI	Direttore Generale, Responsabili delle Direzioni, Responsabili delle Unità Organizzative
INDICATORI E TARGET	Monitoraggio annuale del numero di accessi allo sportello a partire da dicembre 2023. Tasso di soddisfazione dell'utenza pari almeno al 70% a partire da dicembre 2023
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Obiettivo 2: Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

AZIONE 4	Attivazione di sussidi annuali per il supporto alla cura di familiari anziani/e e/o con disabilità.
RESPONSABILITA'	Direzione Risorse Umane con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia.
DESTINATARI DIRETTI	Personale ASI
DESTINATARI INDIRETTI	Direttore Generale, Responsabili delle Direzioni, Responsabili delle Unità Organizzative
INDICATORI E TARGET	Avvio di una fase di verifica di fattibilità sulla base della normativa di riferimento e delle risorse disponibili entro dicembre 2022.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

	PIANO	Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 7 di 19
Parità di genere ASI 2022-2024		

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE IN COMMISSIONI/COMITATI E POSIZIONI DI VERTICE	
AZIONE 1	<p>Rivedere e proporre modifiche a Regolamenti e procedure volte ad assicurare il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle Commissioni, nei Comitati, nei gruppi di lavoro e altri organismi comunque denominati;</p> <p>trasmettere l'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso (art. 57, comma 1-bis, D.lgs. 165/2001) - proposta CUG.</p>
RESPONSABILITA'	CdA, Direttore generale, Responsabili di Direzione, con coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia
DESTINATARI DIRETTI	Componenti di Commissioni, Comitati, Gruppi di lavoro e altri organismi comunque denominati
DESTINATARI INDIRETTI	Personale ASI
INDICATORI E TARGET	<ul style="list-style-type: none"> • Emissione report di fattibilità circa la revisione di Regolamenti e Procedure entro la fine del 2022; • definizione e approvazione delle proposte di modifica entro giugno 2023; • monitoraggio sul rispetto dell'equilibrio di genere in Commissioni, Comitati, Gruppi di lavoro e altri organismi a partire dal 2024, entro 3 giorni dalla nomina (proposta CUG);
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

AZIONE 2	Istituire un tavolo congiunto con altri EPR o, se già esistente, stimolare il suo pieno funzionamento per garantire un confronto costante sul tema della parità di genere, sulla valorizzazione delle diversità e sulle buone pratiche adottate.
RESPONSABILITA'	Direttore generale - Responsabili di direzione, con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia

	PIANO	Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 8 di 19
Parità di genere ASI 2022-2024		

DESTINATARI DIRETTI	Comunità degli EPR e Personale ASI
DESTINATARI INDIRETTI	Personale ASI
INDICATORI E TARGET	<ul style="list-style-type: none"> • Istituzione di un tavolo degli EPR dedicato alla parità di genere e organizzazione di 3 riunioni all'anno a partire dal 2022; • Pianificazione di 1 azione congiunta all'anno volte a promuovere l'adozione di buone pratiche in ottica di bilanciamento di genere a partire dal 2022.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

AZIONE 3	Aumentare la rappresentatività del genere femminile nelle posizioni organizzative di responsabilità.
RESPONSABILITA'	Direttore Generale, Direzione Risorse Umane con il coinvolgimento degli altri Responsabili di direzione e del Comitato Unico di Garanzia.
DESTINATARI DIRETTI	Personale ASI
DESTINATARI INDIRETTI	Personale ASI
INDICATORI E TARGET	Emissione di piano di valorizzazione delle risorse di genere femminile entro il 2022.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

 <p>ASI Agenzia Spaziale Italiana</p>	<p>PIANO</p>	<p>Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 9 di 19</p>
<p>Parità di genere ASI 2022-2024</p>		

AREA 3: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA

<p>AZIONE 1</p>	<p>Promuovere l'equilibrio di genere nelle Commissioni esaminatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera. Contrasto agli stereotipi di genere nelle valutazioni e selezioni attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio e rendicontazione del rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni esaminatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera, così come disposto dalla normativa vigente in materia. • Diffusione di materiale informativo indirizzato a contrastare gli stereotipi di genere nella valutazione.
<p>RESPONSABILITA'</p>	<p>Direttore generale, Responsabili di Direzione, Unità pianificazione, sviluppo e reclutamento, con il coinvolgimento Comitato Unico di Garanzia.</p>
<p>DESTINATARI DIRETTI</p>	<p>Componenti delle commissioni esaminatrici</p>
<p>DESTINATARI INDIRETTI</p>	<p>Personale ASI e candidati dei concorsi pubblici</p>
<p>INDICATORI E TARGET</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio - per ogni procedura selettiva - e rendicontazione annuale del rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni esaminatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera, così come disposto dalla normativa vigente in materia, a partire dal 2022. • Pubblicazione sul sito ASI di un documento informativo circa i gender bias che possono attivarsi durante le procedure di valutazione.
<p>COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030</p>	<p>SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.</p>

 <p>ASI Agenzia Spaziale Italiana</p>	<p>PIANO</p>	<p>Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 10 di 19</p>
<p>Parità di genere ASI 2022-2024</p>		

AZIONE 2	<ul style="list-style-type: none"> • Raccolta sistematica e rendicontazione presso l'Unità Pianificazione, Sviluppo e Reclutamento di dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale. • Monitoraggio annuale dei dati di partecipazione rispetto alla variabile genere alle procedure concorsuali e alla variabile ambito disciplinare (tecnico-scientifico/amministrativo).
RESPONSABILITA'	Unità Pianificazione, Sviluppo e Reclutamento, Comitato Unico di Garanzia.
DESTINATARI DIRETTI	Candidati dei concorsi pubblici
DESTINATARI INDIRETTI	/
INDICATORI E TARGET	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio annuale dei dati di partecipazione rispetto alla variabile genere alle procedure concorsuali e alla variabile ambito disciplinare (tecnico-scientifico/amministrativo). • Sulla base dei risultati del monitoraggio, pianificazione di azioni (eventi destinati agli studenti) finalizzate a sensibilizzare gli studenti (diplomandi e laureandi) circa gli stereotipi di genere che storicamente influenzano la scelta del corso di studi, incidendo, conseguentemente, sull'equilibrio di genere nella partecipazione ai concorsi e, in generale, nel mondo del lavoro.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

 <p>ASI Agenzia Spaziale Italiana</p>	<p>PIANO</p>	<p>Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 11 di 19</p>
<p>Parità di genere ASI 2022-2024</p>		

<p>AREA 4: PARTECIPAZIONE A PROGETTI DI RICERCA, TASK FORCE GRUPPI DI LAVORO E INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ GENERALI E DI RICERCA</p>
--

AZIONE 1	Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro
RESPONSABILITA'	Direttore Generale, Responsabili di direzione, con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia.
DESTINATARI DIRETTI	Componenti dei gruppi di lavoro, teams di gestione, task force dei progetti di ricerca.
DESTINATARI INDIRETTI	Personale ASI
INDICATORI TARGET	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio - per ogni progetto di ricerca -, task force e gruppi di lavoro e rendicontazione annuale del rispetto dell'equilibrio di genere a partire dal 2022. • Inserimento nel Bilancio di Genere dei dati disaggregati per genere relativi alla gestione delle attività R&S finanziate con contratti attivi: responsabili scientifici e budget gestito, a partire dal 2022.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

	<p>PIANO</p>	<p>Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 12 di 19</p>
<p>Parità di genere ASI 2022-2024</p>		

AZIONE 2	Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione attraverso una equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività di R&S svolte nel tempo al netto dei periodi di congedo, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio
RESPONSABILITA'	Direttore Generale, Responsabili di Direzione con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia
DESTINATARI DIRETTI	Personale ASI afferente alla Direzione Scienza/ e comunque ASI che svolga attività di ricerca, innovazione e valutazione
DESTINATARI INDIRETTI	Personale ASI
INDICATORI TARGET	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevedere analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nei contenuti delle ricerche condotte in ASI, a partire dal 2022. • Inserimento nel Bilancio di Genere dei dati disaggregati per genere, anche in termini di spese sostenute, relativi a: autori di pubblicazioni e partecipazione a convegni e brevetti, a partire dal 2022.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

AZIONE 3	Considerato l'impatto che le attività di ricerca possono avere nel favorire la transizione ecologica, viene assicurata la partecipazione delle donne nel processo
RESPONSABILITA'	Direzione Generale, Responsabili di direzioni, Ufficio per la Transizione Ecologica, con il coinvolgimento del CUG
DESTINATARI DIRETTI	Personale ASI
DESTINATARI INDIRETTI	Personale ASI
INDICATORI TARGET	<p>E</p> <p>Sono previste analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nel processo di transizione ecologica dell'ASI</p>
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

	<p>PIANO</p>	<p>Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 13 di 19</p>
<p>Parità di genere ASI 2022-2024</p>		

AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere.

Obiettivo 2: Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali.

<p>AZIONE 1</p>	<p>Organizzazione, anche in collaborazione con i Centri antiviolenza, le case delle donne per non subire violenza e altri eventuali stakeholder del territorio, di almeno un seminario annuale volto alla sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e del loro contrasto rivolto all'intera comunità</p>
<p>RESPONSABILITA'</p>	<p>Direzione comunicazione. Coinvolgimento: Direzione risorse umane, Struttura competente in materia di formazione dell'Agenzia, CUG</p>
<p>DESTINATARI DIRETTI</p>	<p>Personale dell'agenzia</p>
<p>DESTINATARI INDIRETTI</p>	<p>Parenti, familiari e persone vicine al personale dell'Agenzia, comunità area scientifica e tecnologica</p>
<p>INDICATORI E TARGET</p>	<p>Indicatori 1) Numero eventi organizzati</p> <p>Target e Programmazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 nel 2023 • 1 nel 2024
<p>COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030</p>	<p>SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.</p>

 <p>ASI Agenzia Spaziale Italiana</p>	<p>PIANO</p>	<p>Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 14 di 19</p>
<p>Parità di genere ASI 2022-2024</p>		

AZIONE 2	Individuazione ed Applicazione di nudge (e quindi delle scienze comportamentali) per sensibilizzare sulle diverse forme della violenza di genere e/o prevenire forma di violenza morale/sessuale e per favorire l'inclusione
RESPONSABILITA'	Direzione risorse umane. Coinvolgimento Direzione comunicazione, CUG, Risk management, CMO
DESTINATARI DIRETTI	Personale dell'agenzia
DESTINATARI INDIRETTI	Parenti, familiari e persone vicine al personale dell'Agenzia
INDICATORI E TARGET	<p>Indicatori</p> <p>1) Numero di nudge adottati</p> <p>Target e Programmazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 nel corso del 2022 • 1 nel corso del 2023 • 2 nel corso del 2024
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

AZIONE 3	Studio di fattibilità per la promozione e il supporto di eventi pubblici per sensibilizzare sulla tematica delle diverse forme di genere (sulla tematica delle diverse forme di violenza di genere – proposta CUG) e per promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali rivolti verso il personale dell'Ente e verso la comunità impegnata nell'area ricerca e tecnologica
RESPONSABILITA'	Direzione comunicazione. Coinvolgimento Direzione risorse umane, CUG, Relazioni esterne, CODIGER

 <p>ASI Agenzia Spaziale Italiana</p>	<p>PIANO</p>	<p>Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 15 di 19</p>
<p>Parità di genere ASI 2022-2024</p>		

DESTINATARI DIRETTI	Personale dell'agenzia, comparto ricerca
DESTINATARI INDIRETTI	Stakeholder dell'Agenzia
INDICATORI E TARGET	<p>Indicatori</p> <p>1) Data emissione dello studio di fattibilità</p> <p>Target e Programmazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2022
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	<p>SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.</p>

AZIONE 4	Realizzazione di un flyer/pieghevole con alcuni contenuti informativi sul tema della violenza (anche in ottica di prevenzione) e una lista di recapiti utili cui rivolgersi in caso di violenza subita o assistita; documentazione da pubblicare sul portale e sui social dell'Agenzia
RESPONSABILITA'	Direzione comunicazione. Coinvolgimento Direzione risorse umane, CUG, Relazioni esterne
DESTINATARI DIRETTI	Personale dell'agenzia
DESTINATARI INDIRETTI	Familiare, parenti e amici del personale dell'Ente

	<p>PIANO</p>	<p>Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 16 di 19</p>
<p>Parità di genere ASI 2022-2024</p>		

<p>INDICATORI E TARGET</p>	<p>1) Data realizzazione e <i>cluster</i> destinatari</p> <p>Target e Programmazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2023, distribuzione al personale dell'Ente • 2023, distribuzione nell'ambito degli eventi e delle visite di studenti che si svolgono presso la sede dell'ASI
<p>COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030</p>	<p>Collegamento con SDG Agenda 2030 SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi</p>

<p>AZIONE 5</p>	<p>Nomina di un/a consigliere/a di fiducia o attivazione di un servizio di <i>counseling</i></p>
<p>RESPONSABILITA'</p>	<p>Direttore generale. Coinvolgimento Direzione risorse umane, CUG</p>
<p>DESTINATARI DIRETTI</p>	<p>Personale dell'agenzia</p>
<p>DESTINATARI INDIRETTI</p>	<p>Familiare, parenti e amici del personale dell'Ente</p>
<p>INDICATORI E TARGET</p>	<p>Indicatori</p> <p>1) Data nomina</p> <p>Target e Programmazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2022

	PIANO	Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 17 di 19
Parità di genere ASI 2022-2024		

COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
-------------------------------------	---

AZIONE 6	Attuare l'accordo quadro: https://portalecug.gov.it/sites/default/files/attachments/2021-03/PROTOCOLLO%20DFP-DPO-ISTRUZIONE-RETECUG-8MARZO%202021.pdf che prevede <i>“che circa 200 «Comitati unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» - istituiti nelle amministrazioni pubbliche (ministeri, Regioni, enti locali, Asl, Università, Agenzie nazionali) dal Dlgs 165/2001, rafforzati con le direttive 4 marzo 2011 e 2/2019 e oggi riuniti nella Rete nazionale CUG – forniscano supporto, informativo e formativo, per mettere a punto negli istituti scolastici interventi di carattere culturale, in collaborazione con il personale scolastico, mirati a favorire la crescita educativa e l'educazione al rispetto contro ogni forma di discriminazione.”</i>
RESPONSABILITA'	Direzione comunicazione. Coinvolgimento con Direzione risorse umane, CUG
DESTINATARI DIRETTI	Personale dell'agenzia
DESTINATARI INDIRETTI	Familiare, parenti e amici del personale dell'Ente
INDICATORI E TARGET	Indicatori <ol style="list-style-type: none"> 1. Data seminario in collaborazione con la Rete CUG sia sulla convezione ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ratificato dall'Italia con L. 4/2021, che entrerà in vigore il 29 ottobre 2022, sia sulla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011, ratificata dall'Italia con L. 77/2013 e ancora poco conosciuta. 2. Data definizione di un documento per l'attuazione dell'accordo

 <p>ASI Agenzia Spaziale Italiana</p>	<p>PIANO</p>	<p>Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 18 di 19</p>
<p>Parità di genere ASI 2022-2024</p>		

	<p>3. Data effettiva attuazione Accordo con una scuola</p> <p>Target e Programmazione</p> <p>1) 2022 2) 2022 3) 2023</p>
<p>COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030</p>	<p>SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi</p>

<p>AZIONE 7</p>	<p>Individuazione nell'Ente del <i>Diversity and Inclusion Manager</i>, con funzioni di monitoraggio dell'attuazione delle misure di cui al presente piano, anche nell'ottica di proporre integrazioni e favorire l'inclusione di genere (con la finalità di prevenire forme di violenza e molestie morali)</p>
<p>RESPONSABILITA'</p>	<p>Direttore generale. Coinvolgimento: Direzione risorse umane, CUG</p>
<p>DESTINATARI DIRETTI</p>	<p>Personale dell'agenzia</p>
<p>DESTINATARI INDIRETTI</p>	<p>Familiare, parenti e amici del personale dell'Ente</p>
<p>INDICATORI E TARGET</p>	<p>Indicatori</p> <p>1) Data attribuzione incarico</p> <p>Target e Programmazione</p> <p>1) 2023</p>

 <p>ASI Agenzia Spaziale Italiana</p>	<p>PIANO</p>	<p>Documento: PN-DNG-2021-001 Rev. A Data: 13/12/2021 Pagina: pag. 19 di 19</p>
<p>Parità di genere ASI 2022-2024</p>		

<p>COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030</p>	<p>SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi</p>
---	---

<p>AZIONE 8</p>	<p>Adozione di procedure per la gestione dei casi di molestie morali e sessuali</p>
<p>RESPONSABILITA'</p>	<p>Direttore generale. Coinvolgimento Direzione risorse umane, CUG</p>
<p>DESTINATARI DIRETTI</p>	<p>Personale dell'agenzia</p>
<p>DESTINATARI INDIRETTI</p>	<p>Familiare, parenti e amici del personale dell'Ente</p>
<p>INDICATORI E TARGET</p>	<p>Indicatori 1) Data adozione</p> <p>Target e Programmazione 1) 2024</p>
<p>COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030</p>	<p>SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi</p>