



# *Agenzia Spaziale Italiana*

**DELIBERAZIONE N. 218/2024**

**Stralcio verbale seduta n. 16 del 20 dicembre 2024**

**Pagina: 1 di 4**

**Oggetto: Adozione del *Gender Equality Plan* (GEP) dell'ASI 2025-2027.**

## **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Nella seduta del giorno 20 dicembre 2024 sono presenti alla deliberazione:

- il Presidente Teodoro Valente;
- il Vice Presidente Elda Turco Bulgherini;
- i Consiglieri Marica Branchesi (collegata in videoconferenza), Stefano Gualandris e Marco Lisi (collegato in videoconferenza).

Assistono alla deliberazione:

- il Direttore generale Luca Vincenzo Maria Salamone;
- il Collegio dei Revisori dei conti nella persona del componente effettivo Vincenzo Palomba;
- il Sostituto Magistrato della Corte dei conti delegato al controllo Maria Ciani (collegata in videoconferenza).

Hanno preventivamente comunicato la propria assenza: il Consigliere Luisa Riccardi, il Presidente del Collegio dei Revisori dei conti Maria Teresa Mazzitelli, il componente effettivo del Collegio dei Revisori dei conti Gianpaolo Davide Rossetti e il Magistrato della Corte dei conti delegato al controllo Marco Smiroldo.

Svolge le funzioni di Segretario del Consiglio di amministrazione Anna Defazio, Responsabile dell'Ufficio Supporto Organizzativo.

**VISTI:**

- il Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge del 29 giugno 2022, n. 79, recante "*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*", ed in particolare l'art. 30 (*Riordino dell'Agenzia spaziale italiana (ASI) e del settore spaziale e aerospaziale*);
- la Legge 11 gennaio 2018, n. 7 recante, "*Misure per il coordinamento della politica spaziale e aerospaziale e disposizioni concernenti l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia spaziale italiana*" e ss.mm.ii.;
- il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218, recante "*Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124*";
- il Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, recante "*Riordino degli enti di ricerca in attuazione dell'articolo 1 della legge 27 settembre 2007, n. 165*" e ss.mm.ii.;
- il Decreto Legislativo 4 giugno 2003, n. 128, recante "*Riordino dell'Agenzia Spaziale Italiana*".



# Agenzia Spaziale Italiana

**DELIBERAZIONE N. 218/2024**

**Stralcio verbale seduta n. 16 del 20 dicembre 2024**

**Pagina: 2 di 4**

**Oggetto: Adozione del *Gender Equality Plan* (GEP) dell'ASI 2025-2027.**

- (ASI)” e ss.mm.ii.;
- lo Statuto dell’ASI entrato in vigore il 1° maggio 2011 e ss.mm.ii.;
  - il Regolamento di Organizzazione entrato in vigore il 22 febbraio 2018;
  - il Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità entrato in vigore il 2 marzo 2021;
  - il Regolamento del Personale entrato in vigore il 5 aprile 2018 e ss.mm.ii.;
  - il Documento di Visione Strategica per lo Spazio 2020-2029 (DVSS), approvato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 26/2020 del 20 febbraio 2020;
  - il Piano Triennale di Attività 2022-2024, approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 52/2022 del 28 aprile 2022;
  - il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11/2024 del 29 gennaio 2024;
  - il Bilancio preventivo finanziario 2024 con allegato il Bilancio triennale 2024-2026;
  - il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 novembre 2022, recante “*Delega di funzioni in materia di coordinamento delle politiche relative ai programmi spaziali e aerospaziali, al Ministro delle imprese e del made in Italy, sen. Adolfo URSO*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 282 del 2 dicembre 2022;
  - il decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy dell’8 giugno 2023, registrato dalla Corte dei conti in data 30 giugno 2023 con il visto numero 1030, concernente la nomina di Teodoro Valente a Presidente dell’Agenzia Spaziale Italiana;
  - il decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy dell’8 giugno 2023, registrato dalla Corte dei conti in data 26 luglio 2023 con il visto numero 1119, concernente la nomina del Consiglio di amministrazione dell’Agenzia Spaziale Italiana nelle persone del Presidente Teodoro Valente e dei Consiglieri Giuseppe Basini – Marica Branchesi – Stefano Gualandris - Marco Lisi – Luisa Riccardi – Elda Turco Bulgherini, per la durata di un quadriennio dalla data di insediamento, avvenuto il 14 giugno 2023;
  - la deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 109/2023 del 14 giugno 2023 relativa alla nomina del Consigliere Elda Turco Bulgherini a Vice Presidente dell’Agenzia Spaziale Italiana;
  - la nota acquisita agli atti ASI con prot. n. 10983 del 22 luglio 2024, con la quale il prof. Giuseppe Basini ha rassegnato le proprie dimissioni da Consigliere di amministrazione dell’Agenzia Spaziale Italiana;

VISTA la Relazione prot. CI-UAG-2024-4 del 3 dicembre 2024 presentata dalla Direzione Generale - II Ufficio Dirigenziale “Affari Generali” che illustra l’iniziativa;



# Agenzia Spaziale Italiana

**DELIBERAZIONE N. 218/2024**

**Stralcio verbale seduta n. 16 del 20 dicembre 2024**

**Pagina: 3 di 4**

**Oggetto: Adozione del *Gender Equality Plan* (GEP) dell'ASI 2025-2027.**

VISTA la Direttiva Ministeriale n. 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, con l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni sulle pari opportunità, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare una cultura organizzativa di qualità per promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche, prevede l'adozione del Piano triennale di Azioni Positive che, in ragione del collegamento con il ciclo della *performance* deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, come allegato all'ex Piano della *Performance* ora Piano Integrato Attività e Organizzazione (P.I.A.O.);

CONSIDERATO che:

- l'uguaglianza tra le donne e gli uomini è stata fortemente riconosciuta tra i valori fondanti dell'Unione Europea (art. 2 del Trattato dell'Unione Europea);
- l'articolo 7 del Regolamento Comunitario 1303/2013 "*Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione*" promosso nell'ambito dei programmi FESR (Fondo europeo di sviluppo regionale), stabilisce che gli Stati membri e la Commissione Europea, provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano tenute in considerazione e promosse in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi, anche in connessione alla sorveglianza, alla predisposizione di relazioni e alla valutazione. Gli Stati membri e la Commissione adottano inoltre le misure necessarie per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante la preparazione e l'esecuzione dei programmi. In particolare, si tiene conto della possibilità di accesso per le persone con disabilità in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi;
- con l'obiettivo di garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto, tra le altre, che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del programma *Horizon Europe* debbano dotarsi del *Gender Equality Plan*;
- a tale predetto scopo, è stata pubblicata dalla Commissione Europea, l'*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan* del 29 settembre 2021;
- su tali basi, è stato redatto il presente *Gender Equality Plan* dell'ASI;

ATTESTATO che il *Gender Equality Plan* rappresenta per l'ASI oltre che un requisito formale per l'accesso ai finanziamenti del programma *Horizon Europe*, anche un documento di natura programmatica che, in linea con la definizione della Commissione Europea, si pone come un insieme di



# *Agenzia Spaziale Italiana*

**DELIBERAZIONE N. 218/2024**

**Stralcio verbale seduta n. 16 del 20 dicembre 2024**

**Pagina: 4 di 4**

**Oggetto: Adozione del *Gender Equality Plan* (GEP) dell'ASI 2025-2027.**

azioni integrate in un'unica visione strategica, per identificare distorsioni e diseguaglianze di genere, implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze, definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori;

VALUTATA quindi l'opportunità, sulla base delle precedenti premesse, di procedere alla approvazione del "*Gender Equality Plan 2025-2027*" dell'ASI che, allegato alla presente, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che la bozza del *Gender Equality Plan* è stata condivisa con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 5 dicembre 2024;

CONSIDERATO che il presente provvedimento non comporta oneri a carico dell'ASI;

RITENUTO di dover provvedere;

SU PROPOSTA del Presidente, all'unanimità,

## **DELIBERA**

- 1) di approvare il *Gender Equality Plan 2025-2027* dell'ASI allegato alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di inserire il documento di cui al punto 1) nell'apposita sezione del P.I.A.O. 2025-2027 e pubblicato sul sito istituzionale per darne la massima diffusione.

Il Direttore generale, come per legge, provvede ai conseguenti atti.

Il Segretario  
Anna DEFAZIO

Il Presidente  
Teodoro VALENTE



## GENDER EQUALITY PLAN dell'ASI 2025-2027



Agenzia Spaziale Italiana

Sommario

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. RIFERIMENTI NORMATIVI.....</b>	<b>3</b>
1.1 LA QUESTIONE “PARITÀ DI GENERE” IN AMBITO INTERNAZIONALE .....	3
1.2 LA QUESTIONE “PARITÀ DI GENERE” IN AMBITO NAZIONALE .....	4
1.3 LA QUESTIONE “PARITÀ DI GENERE” IN ASI: ATTUAZIONE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ .....	5
<b>3. ANDAMENTO DELL’ATTUAZIONE GEP ANNO 2022 .....</b>	<b>6</b>
3.1. AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL’ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.....	6
3.2. AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE IN COMMISSIONI/COMITATI E POSIZIONI DI VERTICE.....	7
3.3. AREA 3: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA .....	8
3.4. AREA 4: PARTECIPAZIONE A PROGETTI DI RICERCA, TASK FORCE GRUPPI DI LAVORO E INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ GENERALI E DI RICERCA .....	10
3.5. AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESI LE MOLESTIE SESSUALI ..	11
<b>4. IL GEP 2025-2027 .....</b>	<b>13</b>
4.1. AREE TEMATICHE .....	13
4.2. ELENCO DELLE KEY AREA .....	13
4.3. RISORSE FINANZIARIE E UMANE .....	22
4.4. DURATA, INTEGRAZIONI E MONITORAGGIO.....	22

## 1. PREMESSA

Il “Gender Equality Plan” (GEP) rappresenta un impegno concreto per valorizzare le differenze, in particolare quelle di genere e promuovere una cultura organizzativa libera da pregiudizi, basata sui valori fondamentali di inclusività, equità e trasparenza. L’uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell’Unione Europea, ma è anche un impegno molto sentito all’interno della nostra organizzazione. Uno strumento che si colloca in un ciclo di programmazione strutturato e coordinato con altre direttrici di sviluppo del benessere organizzativo e dell’uguaglianza di genere. Questo percorso va nella direzione indicata dalla “Gender Equality Strategy 2020-2025” dell’Unione Europea, ma è anche un requisito d’accesso ai finanziamenti della piattaforma Horizon Europe.

Attraverso una combinazione di pratiche consolidate e nuove iniziative, il presente GEP si propone di superare gli ostacoli ancora presenti, emersi alla luce della realizzazione del “Report del GEP anno 2023”. L’aggiornamento del documento è volto a progettare nuove azioni e rimodulare gli obiettivi pianificati, alla luce dell’esperienza maturata fino ad oggi, ma anche per approfondire le tematiche di genere e verificare le fasi del processo in vista di un continuo miglioramento.

Il GEP è composto da una prima parte che prevede una ricognizione di carattere normativo e da una parte metodologica, seguita dall’analisi del contesto interno e dalla programmazione di azioni/obiettivi per il triennio successivo.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

### 1.1 LA QUESTIONE “PARITÀ DI GENERE” IN AMBITO INTERNAZIONALE

Nell’ambito della promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività, soprattutto in ambito internazionale ed europeo.

A livello globale, il raggiungimento dell’uguaglianza di genere e dell’emancipazione delle donne rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In particolare, l’Obiettivo 5 dell’Agenda 2030, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, punta alla parità di genere nei diritti e nell’accesso alle risorse economiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici. A questo obiettivo si affianca anche l’Obiettivo 10 focalizzato sulla riduzione delle disuguaglianze e la realizzazione di una effettiva “inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro”. Per realizzare tale progetto, la Commissione Europea ha adottato il Gender Mainstreaming, un metodo ideale per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Il pensiero cardine del Gender Mainstreaming è che nessuna iniziativa di programmazione possa considerarsi neutra rispetto al genere, data l’influenza che il genere ha come costrutto sociale nel condizionare i comportamenti di cittadini e cittadine. Le origini di tale approccio sono radicate nella volontà di fornire una rappresentazione più fedele della società, enfatizzando le differenze nei comportamenti tra uomini e donne.

Negli ultimi dieci anni l’Unione Europea ha emanato diverse direttive volte ad eliminare le disuguaglianze tra uomini e donne e a promuovere la parità di genere, tra quelle più rilevanti nel contesto lavorativo si possono menzionare: la Direttiva 2006/54/CE4, la Direttiva 2010/41/UE5 e la Direttiva UE 2019/1158. Queste Direttive sono trasposte poi negli ordinamenti dei paesi membri. Nel 2021 il Parlamento Europeo ha approvato la “Strategia per la parità di genere 2020-2025” individuando gli obiettivi per la parità di genere da raggiungere attraverso un duplice binario che prevede misure specificatamente volte al perseguimento della parità nei diversi settori e dall’altra una maggiore integrazione della dimensione di genere.

A partire dal 2022 il GEP è diventato il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe, il Programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027 (Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020) e dal Governo italiano per la partecipazione ai bandi PNRR-MUR (Linee guida PNRR-MUR per le iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e Ricerca).

## 1.2 LA QUESTIONE “PARITÀ DI GENERE” IN AMBITO NAZIONALE

L'uguaglianza di genere è fondamento giuridico di rango costituzionale anche nell'ordinamento Italiano, in quanto il secondo comma dell'art. 3 della Costituzione riconosce l'uguaglianza sostanziale e promuove azioni positive che contribuiscano a rimuovere gli ostacoli economici e sociali al godimento della libertà e dell'uguaglianza. A seguito della modifica approvata nel 2003 (L. Cost. n. 1/2003) si prevede inoltre che la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini in ambito retributivo e nella vita sociale.

La non discriminazione e il principio delle pari opportunità sono garantiti anche dalla normativa nazionale in materia di procedure di assunzione negli enti pubblici (art. 35 D. Lgs. 165/ 2001); inoltre, l'articolo 57 di tale decreto prevede, in materia di “pari opportunità”, che gli enti pubblici adottino le misure necessarie per l'applicazione delle disposizioni delle relative Direttive Europee. Questo principio fondamentale è poi stato declinato in modo più concreto con l'adozione del “Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna” (D. Lgs n.198/2006) che riunisce 11 provvedimenti relativi alle pari opportunità, in un unico testo che razionalizza e armonizza lo scenario normativo, promuovendo tale obiettivo in tutte le relazioni sociali ed economiche. Detta normativa è stata recentemente potenziata dal legislatore con la Legge 5 novembre 2021, n.162 che apporta significative modifiche al menzionato decreto in ambito lavorativo, con una nuova definizione di discriminazione diretta e indiretta, aggiungendo fra le fattispecie discriminatorie, anche gli atti di natura organizzativa e oraria nei luoghi di lavoro, riguardanti la progressione di carriera volte, sostanzialmente e indirettamente, a sfavorire la lavoratrice, anche qualora essi siano compiuti durante la fase di selezione di nuovo personale. La suddetta legge ha introdotto anche la certificazione della parità di genere a partire dal 1° gennaio 2022, documento attestante le politiche e le misure concretamente adottate dal datore di lavoro per ridurre il divario di genere.

Con il D. Lgs 150/2009, art.8 comma 1 lett. H) le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a inserire tra gli elementi sulla base dei quali misurare la propria performance, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità in un'ottica di miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

In aggiunta, la Legge 183/2010 ha previsto la costituzione, all'interno di ogni Pubblica Amministrazione, di un “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)” finalizzato ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere ed all'età.

Sul fronte del contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, infine, è stata ratificata con la Legge 4/2021 la “Convenzione OIL n. 190”. Tale Convenzione detta la prima definizione riconosciuta a livello internazionale di violenza e molestie legate al lavoro, includendo la violenza e le molestie basate sul genere.

Essa richiede agli Stati membri di adottare, in consultazione con le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, un approccio inclusivo, olistico e sensibile al genere per prevenire e contrastare la

violenza e le molestie, attraverso azioni di prevenzione, protezione e applicazione delle norme, oltre a interventi di assistenza, informazione e formazione.

Nel 2021 l'Italia adotta la "Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026", su impulso e in coerenza con la sopra citata strategia UE, con una prospettiva di lungo termine, essa rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere. La Strategia è una delle priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e il riferimento per l'attuazione della riforma del Family Act. La strategia è articolata in 5 priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

Il 6 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con quello per le pari opportunità, ha emanato le "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni".

Le Linee Guida sono state adottate in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 D.L. 30 aprile 2022, n. 36 (PNRR 2) e riportano gli obiettivi prioritari che le Pubbliche Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Il documento fornisce indicazioni su come misurare la parità di genere nell'accesso alla P.A. e nelle carriere, su come assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso a ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità, su come costruire bandi che non riproducano discriminazioni di genere, nonché su come favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell'inclusione della parità di genere.

### 1.3 LA QUESTIONE "PARITÀ DI GENERE" IN ASI: ATTUAZIONE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ

L'ASI si impegna da anni nel migliorare la qualità della vita di chi lavora, nel ridurre/abbattere le disuguaglianze tra donne e uomini, nel contrastare pregiudizi e stereotipi di genere e valorizzare competenze interdisciplinari promuovendo la diversità, oltre a dotarsi di un CUG, in data 17 dicembre 2021 è stato adottato il primo "Gender Equality Plan", e in data 28.07.2023 è stato adottato il primo Report del GEP anno 2022, che ha permesso l'analisi, il monitoraggio dei dati relativi alle aree tematiche di interesse. Il monitoraggio relativo all'anno 2022 ha rappresentato la prima e significativa analisi sull'andamento delle attività schedate dall'Ente finalizzate a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura. Le evidenze acquisite hanno dimostrato come siano state realizzate il 28% delle azioni/sub-azioni: in particolare, su 21 azioni previste per il 2022 ne risultano attivate 6.

### 3. ANDAMENTO DELL'ATTUAZIONE GEP ANNO 2022

#### 3.1. 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	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
PUBBLICAZIONE DI BANDI ANNUALI PER L'ACCESSO A PROGETTI DI TELELAVORO.	Riattivazione dell'istituto del telelavoro.	Target: entro il 31/12/2022	<i>Publicato l'Avviso n. 18/2022 - Assegnazione posizioni Telelavoro 2022 DGN 736 del 09/08/2022</i>
ESTENSIONE PROGRESSIVA DELLO SMART WORKING AI CONTESTI ORGANIZZATIVI, IN FUNZIONE DELLA FORMAZIONE EROGATA E DELLE COMPETENZE ACQUISITE	Studio di fattibilità del regime ordinario di smart working successivo alla fase emergenziale pandemica, in coerenza con quanto stabilito dal PIAO. Entro dicembre 2022		<i>Emesso disciplinare ND-DRU-2022-493 del 25.05.2022 modificato con REV B ND-DRU-2023-328 del 20.03.2023</i>

Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata			
Azione 2	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
DIFFUSIONE DI LINEE GUIDA PER IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE E UNA MIGLIORE PIANIFICAZIONE DELLE RIUNIONI E DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE	Azioni di formazione con i/le responsabili di struttura entro dicembre 2022;	Target: entro il 31/12/2022	<i>Nessuna azione è stata condotta</i>
	Indagine sullo Stress da Lavoro correlato entro dicembre 2022;		

Obiettivo 2: Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura			
Azione 4	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività

<p>ATTIVAZIONE DI SUSSIDI ANNUALI PER IL SUPPORTO ALLA CURA DI FAMILIARI ANZIANI/E E/O CON DISABILITÀ.</p>	<p><b>Avvio di una fase di verifica di fattibilità sulla base della normativa di riferimento e delle risorse disponibili entro dicembre 2022.</b></p>	<p><b>Target: entro il 31/12/2022</b></p>	<p><i>Nessuna azione è stata condotta</i></p>
--	---	---	---

### 3.2. AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE IN COMMISSIONI/COMITATI E POSIZIONI DI VERTICE

Azione 1	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
<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; 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>	<p><b>Emissione report di fattibilità circa la revisione di Regolamenti e Procedure entro la fine del 2022;</b></p>	<p><b>Target: entro il 31/12/2022</b></p>	<p><i>Nessuna azione è stata condotta</i></p>

Azione 2	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
<p>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</p>	<p><b>Istituzione di un tavolo degli EPR dedicato alla parità di genere e organizzazione di 3 riunioni all'anno a partire dal 2022</b></p>	<p><b>Target: entro il 31/12/2022</b></p>	<p><i>Nessuna azione è stata condotta</i></p>

VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ E SULLE BUONE PRATICHE ADOTTATE.	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		
---	---	--	--

Azione 3	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
AUMENTARE LA RAPPRESENTATIVITÀ DEL GENERE FEMMINILE NELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI RESPONSABILITÀ.	Emissione di piano di valorizzazione delle risorse di genere femminile entro il 2022.	Target: entro il 31/12/2022	Nessuna azione è stata avviata relativamente all'indicatore riportato

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

Azione 1	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
<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"> <li>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.</li> </ul>	<p><b>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.</b></p>	<p>Target: entro il 31/12/2022</p>	<p>Tutte le Commissioni di Concorso nominate hanno visto applicata la norma sulla composizione delle Commissioni stesse</p>
	<p><b>Pubblicazione sul sito ASI di un documento informativo circa i gender bias che possono attivarsi durante le procedure di valutazione.</b></p>		<p>Nessuna Azione è stata condotta</p>

Azione 2	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
<p>RACCOLTA SISTEMATICA E RENDICONTAZIONE PRESSO L'UNITÀ PIANIFICAZIONE, SVILUPPO E RECLUTAMENTO DI DATI QUANTITATIVI DISAGGREGATI PER GENERE SULLE PROCEDURE CONCORSUALI DEL PERSONALE.</p>	<p><b>Monitoraggio annuale dei dati di partecipazione rispetto alla variabile genere alle procedure concorsuali e alla variabile ambito disciplinare (tecnico-scientifico/amministrativo).</b></p>		<p><i>Sono state registrate un totale di 767 candidati di cui 378 uomini e 389 donne, distribuiti tra 18 procedure concorsuali in ambito disciplinare tecnico scientifico e 15 in ambito disciplinare amministrativo</i></p>
	<p><b>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.</b></p>	<p><b>Target: entro il 31/12/2022</b></p>	<p><i>Sulla base dei risultati del monitoraggio, emergendo un sostanziale equilibrio, non è stata ritenuta necessaria la pianificazione di azioni volte a modificare l'equilibrio di genere nella partecipazione ai concorsi</i></p>

**3.4. AREA 4: PARTECIPAZIONE A PROGETTI DI RICERCA, TASK FORCE GRUPPI DI LAVORO E INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ GENERALI E DI RICERCA**

Azione 1	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
PROMOZIONE DI UN MAGGIORE EQUILIBRIO DI GENERE NEL PERSONALE ASSEGNATO A PROGETTI DI RICERCA, TASK FORCE E GRUPPI DI LAVORO	<b>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</b>	<b>Target: entro il 31/12/2022</b>	<i>Il monitoraggio effettuato tra 45 nomine di gruppi di lavoro e team di gestione di accordo o contratto è emerso che nell'84 % delle nomine il rispetto dell'equilibrio di genere è ampiamente rispettato.</i>
	<b>Inserimento nel Bilancio di Genere dei dati disaggregati per genere relativi alla gestione delle attività R&amp;S finanziate con contratti attivi: responsabili scientifici e budget gestito, a partire dal 2022.</b>	<b>Target: entro il 31/12/2022</b>	<i>Nessuna azione è stata condotta relativamente all'indicatore riportato (Bilancio di Genere non disponibile)</i>

Azione 2	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
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	<b>Prevedere analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nei contenuti delle ricerche condotte in ASI, a partire dal 2022.</b>	<b>Target: entro il 31/12/2022</b>	<i>Nessuna azione è stata condotta relativamente all'indicatore riportato</i>
	<b>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</b>		<i>Nessuna azione è stata condotta relativamente all'indicatore riportato (Bilancio di Genere non disponibile)</i>

### 3.5. 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.

Azione 2	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
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	<p><b>Indicatori</b></p> <p>1) Numero di nudge adottati</p> <p><b>Target e Programmazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 nel corso del 2022</li> </ul>	<p><b>Target:</b> entro il 31/12/2022</p>	<p><i>Nessuna azione è stata condotta relativamente all'indicatore riportato</i></p>

Azione 3	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
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	<p><b>Indicatori</b></p> <p>1) Data emissione dello studio di fattibilità</p> <p><b>Target e Programmazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2022</li> </ul>	<p><b>Target:</b> entro il 31/12/2022</p>	<p><i>Nessuna azione è stata condotta relativamente all'indicatore riportato</i></p>

Azione 5	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
<p>NOMINA DI UN/A CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA O ATTIVAZIONE DI UN SERVIZIO DI COUNSELING</p>	<p><b>I Indicatori</b> 1) Data nomina</p> <p><b>Target e Programmazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2022</li> </ul>	<p><b>Target: entro il 31/12/2022</b></p>	<p><i>Nessuna azione è stata condotta relativamente all'indicatore riportato</i></p>

Azione 6	Indicatore	Target	Breve descrizione della attività
<p>ATTUARE L'ACCORDO QUADRO: <a href="https://portalecug.gov.it/sites/default/files/attachments/2021-03/PROTOCOLLO%20_DFP-DPO-ISTRUZIONE-RETECUG-8MARZO%202021.pdf">https://portalecug.gov.it/sites/default/files/attachments/2021-03/PROTOCOLLO%20_DFP-DPO-ISTRUZIONE-RETECUG-8MARZO%202021.pdf</a> CHE PREVEDE "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."</p>	<p>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. Data definizione di un documento per l'attuazione dell'accordo.</p>	<p><b>Target: entro il 31/12/2022</b></p>	<p><i>Nessuna azione è stata condotta relativamente all'indicatore riportato</i></p>

## 4. IL GEP 2025-2027

### 4.1. AREE TEMATICHE

La Commissione Europea indica le seguenti 5 Aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

- Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
- Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione
- Area 5. Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Per ogni area, sarà opportuno definire obiettivi declinati in più azioni, per ciascuna di esse verranno individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità e risorse dedicate. Si è ritenuto doveroso focalizzare l'attenzione intorno alle seguenti 5 Aree Strategiche, declinate in obiettivi operativi, per l'individuazione delle azioni da sviluppare nel prossimo triennio.

- Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;  
Elaborazione di strumenti e dati per l'analisi del contesto di genere  
Maggiore diffusione della cultura organizzativa attraverso processi di sensibilizzazione sul tema. Promozione del benessere organizzativo. Promozione di politiche family friendly
- Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;  
Valorizzazione e promozione di azioni volte a potenziare l'attività di diversity management
- Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;  
Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
- Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione  
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione e bilanciamento di genere nel campo della ricerca
- Area 5. Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.  
Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale  
Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ASI e di altre forme di discriminazione

### 4.2. ELENCO DELLE KEY AREA

Nella definizione degli obiettivi dalle 5 aree sono stati individuati una serie di elementi, nel rispetto di quanto indicato nelle Linee Guida della Commissione Europea e secondo la nota metodologica di seguito illustrata:

- 1) un obiettivo generale, per indicare gli effetti generali perseguiti/perseguibili in termini di cambiamento sistemico in ASI.
- 2) una o più fasi di sviluppo, da intendersi come una o più misure specifiche individuate per raggiungere ciascun obiettivo indicato;
- 3) il target diretto e cioè i principali Destinatari/Beneficiari della misura prevista;
- 4) il target indiretto e dunque i destinatari/Referenti Secondari della misura prevista;
- 5) i responsabili istituzionali e operativi, intendendo con ciò le figure/ruoli apicali

nell'organigramma d'ASI cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura, nonché i soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività;

- 6) gli output, in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura enunciata;
- 7) gli outcome e cioè i risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura, sulla base dei nodi critici identificati come target persistenti di disuguaglianza da contrastare;
- 8) la timeline, il periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati;
- 9) gli indicatori e dunque le soglie di performance (Key Performance Indicator - KPI) i parametri di tendenza per misurare gli outcome conseguiti nei tempi indicati.

<b>AREA 1(A1) EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE</b>			
<b>OB Generale: Mira a implementare le politiche necessarie per garantire un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro inclusivo e in equilibrio con la vita privata utilizzando pratiche come la flessibilità degli orari di lavoro o il sostegno alla genitorialità e della cura.</b>			
<b>OBIETTIVI OPERATIVI (OB.OP.A1)</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS1) Anno 2025</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS2) Anno 2026</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS3) Anno 2027</b>
Maggiore diffusione della cultura organizzativa attraverso processi di sensibilizzazione sul tema. Promozione del benessere organizzativo e delle politiche family friendly	Organizzazione di un corso interno sugli istituti contrattuali in materia di conciliazione vita privata- lavorativa	Studio di fattibilità di progetti in materia di conciliazione vita privata- vita lavorativa a seguito dell'esito dell'indagine	Sviluppo di attività/progetti inerenti in ambito di conciliazione vita privata-vita lavorativa
Target Diretto	Personale dell'ASI		
UO responsabile dell'obiettivo	Direzione Risorse umane		
OB.OP.A1.1 Output.FS1 -2025	Organizzazione corso interno da parte della Direzione risorse umane		
OB.OP.A1.1 Outcome.FS1 -2025	Promozione equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e rispetto delle differenze di genere		
Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A1.1)- 2025	n. corso interno organizzato- target 1		
<b>AREA 1(A1) ELABORAZIONE DI STRUMENTI E DATI PER L'ANALISI DEL CONTESTO DI GENERE - MAGGIORE DIFFUSIONE DELLA CULTURA ORGANIZZATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA.</b>			
<b>OB. GENERALE: destinare risorse umane qualificate e risorse finanziarie alla politiche di genere</b>			
<b>OBIETTIVI OPERATIVI (OB.OP.A2)</b>	<b>FASE DI SVILUPPO - FS1 Anno 2025</b>	<b>FASE DI SVILUPPO - FS2 Anno 2026</b>	<b>FASE DI SVILUPPO - FS3 Anno 2027</b>

Istituzione del Gender Equality Officer	Creazione di una struttura o di una funzione afferente alla Direzione generale cui sia affidato l'impulso, il coordinamento e il monitoraggio delle azioni previste dal GEP, denominata Gender Equality Officer – GEO.	Relazione sul Monitoraggio delle azioni previste dal GEP e documento di proposta di eventuali integrazioni e/o modifiche delle azioni previste	Relazione sul Monitoraggio delle azioni previste dal GEP e documento di proposta di eventuali integrazioni e/o modifiche delle azioni previste
Target diretto		Personale ASI	
UO responsabile obiettivo		Direzione Generale	
OB.OP.A1.2 Output.FS1 -2025	Istituzione del gender equality officer come struttura o come funzione all'interno di una struttura dirigenziale esistente		
OB.OP.A1.2 Outcome.FS1 -2025	Rafforzare la parità di genere tramite l'attuazione del GEP		
Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A1.2)- 2025		n. incarico di Gender equality officer - target 1	

AREA 1(A1) EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA			
OB. GENERALE: incrementare il benessere organizzativo e prevenire lo stress lavoro correlato			
OBIETTIVI OPERATIVI OB.OP.A1.3	FASE DI SVILUPPO FS1 Anno 2025	FASE DI SVILUPPO FS2 Anno 2026	FASE DI SVILUPPO FS3 Anno 2027
Garantire il rispetto del diritto alla disconnessione	Redigere un vademecum sulle regole per esercitare il diritto alla disconnessione	Studio congiunto con l'ausilio dei sistemi informativi sulla possibile applicazione del diritto alla disconnessione (Outlook/Teams/VPN) e implementazione di un sistema di regole idoneo a garantire il diritto alla disconnessione	Verifica e monitoraggio dell'andamento del sistema di attuazione del diritto alla disconnessione ed eventuale aggiornamento del sistema di regole
Target diretto		Personale ASI	
UO responsabile obiettivo		Direzione Generale – Direzione Sicurezza (Sistemi informativi)	
Output FS1 2025 OB.OP.A1.3	Adozione di un vademecum sul diritto alla disconnessione		
Outcome FS1 2025 OB.OP.A1.3	Incremento del benessere lavorativo legato alla riduzione dello stress lavoro correlato		
Indicatori di Valutazione e target		n. Vademecum sul diritto alla disconnessione - target 1	

AREA 2 (A2) Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

<b>OB.GENERALE: Persegue il raggiungimento di una posizione più equilibrata nelle posizioni di leadership e decisionali promuovendo l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento e la parità di genere nell'organizzazione e lo svolgimento di eventi scientifici.</b>			
<b>OBIETTIVI OPERATIVI (OB.OP.A2)</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS1) Anno 2025</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS2) Anno 2026</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS3) Anno 2027</b>
<b>OB.OP.A2.1 Valorizzazione e promozione di azioni volte a potenziare l'attività del "Diversity Management "</b>	<b>Attività di formazione/organizzazione di eventi/focus group per promuovere la cultura dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	<b>Attività di formazione/organizzazione e di eventi/focus group per promuovere la cultura dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	<b>Attività di formazione/organizzazione di eventi/focus group per promuovere la cultura dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>
<b>Target Diretto</b>	<b>Personale dell'ASI</b>		
<b>UO responsabile dell'obiettivo</b>	<b>Direzione Risorse umane</b>		
<b>OB.OP.A2.1 Output.FS1 -2025</b>	<b>Attività formative pianificate</b>		
<b>OB.OP.A2.1 Outcome.FS1 -2025</b>	<b>Promozione dell'equilibrio di genere negli organi decisionali e nelle posizioni di vertice</b>		
<b>Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A2.1)- 2025</b>	<b>n. corso interno organizzato- target 1</b>		

<b>AREA 3 (A3) UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA</b>			
<b>OB.GENERALE: Implementazione della rendicontazione di genere in un'ottica di trasparenza delle risorse impegnate per ridurre il gender pay gap</b>			
<b>OBIETTIVI OPERATIVI (OB.OP.A3)</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS1) Anno 2025</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS2) Anno 2026</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS3) Anno 2027</b>
<b>Miglioramento della parità di genere e delle pari opportunità a partire dalla realizzazione del Bilancio di genere dell'ASI per garantire trasparenza nell'uso delle risorse di bilancio, al fine di attivare meccanismi permanenti</b>	<b>- Costituzione di un GdL per la strutturazione del primo Bilancio di Genere dell'ASI partecipato dalle Strutture coinvolte (Direzione Generale, DRU, Sicurezza, DAF)  - Predisposizione di una proposta per l'adozione</b>	<b>Predisposizione e pubblicazione del Bilancio di genere dell'ASI.</b>	<b>Aggiustamento e potenziamento delle azioni di rendicontazione sociale attuate attraverso del Bilancio di genere dell'ASI.</b>

tesi a evidenziare la destinazione delle stesse in un'ottica di genere e a recepire i principi e le regole contenuti nella Direttiva 2023/970 sulla trasparenza retributiva e la riduzione del Gender Pay Gap.	del bilancio di genere ASI;		
Target Diretto	Personale dell'ASI		
UO responsabile dell'obiettivo	Direzione Generale – Direzione Amministrazione e Finanza		
OB.OP.A3.2 Output.FS1 -2025	Predisposizione di una proposta di adozione del bilancio di genere		
OB.OP.A3.2 Outcome.FS1 -2025	Riduzione del gender pay gap, trasparenza dell'uso delle risorse in un'ottica di genere		
Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A3.2)- 2025	n. Proposta di adozione del bilancio di genere -target: 1		

<b>AREA 3 (A3) UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA</b>			
<b>OB.GENERALE:</b> Punta a una revisione delle procedure di selezione/ concorsi per la formazione di gruppi di lavoro con la correzione di eventuali pregiudizi al fine di garantire che le donne e gli uomini ottengano pari opportunità di sviluppo e di avanzamento di carriera			
<b>OBIETTIVI OPERATIVI (OB.OP.A3)</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS1) Anno 2025</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS2) Anno 2026</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS3) Anno 2027</b>
OB.OP.A3.2 Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	Azioni volte al monitoraggio per il rispetto della normativa sulla composizione delle Commissioni d'esame e di concorso (art. 57 c.5.1 lettera a del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	Azioni volte al monitoraggio per il rispetto della normativa sulla composizione delle Commissioni d'esame e di concorso (art. 57 c.5.1 lettera a del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	Azioni volte al monitoraggio per il rispetto della normativa sulla composizione delle Commissioni d'esame e di concorso (art. 57 c.5.1 lettera a del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)
Target Diretto	Personale dell'ASI		
UO responsabile dell'obiettivo	Direzione Risorse umane		
OB.OP.A3.2 Output.FS1 -2025	Monitoraggio attraverso l'utilizzo di appositi indicatori		
OB.OP.A3.2 Outcome.FS1 -2025	Riduzione delle asimmetrie di genere		
Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A3.1)- 2025	n. Report riguardante gli esiti del monitoraggio -target: 1 -		

<b>AREA 4 (A4) INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE</b>			
<b>OB.GENERALE: Promuovere e contribuire all'equilibrio di genere nella dimensione della ricerca e nella formazione</b>			
<b>OBIETTIVI OPERATIVI (OB.OP.A4)</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS1) Anno 2025</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS2) Anno 2026</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS3) Anno 2027</b>
<b>OB.OP.A4.1</b> Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione e bilanciamento di genere nel campo della ricerca	Attività formativa rivolta ai ricercatori/trici per favorire la cultura dell'uguaglianza di genere nella ricerca	Attività formativa rivolta ai ricercatori/trici per favorire la cultura dell'uguaglianza di genere nella ricerca	Attività formativa rivolta ai ricercatori/trici per favorire la cultura dell'uguaglianza di genere nella ricerca
<b>Target Diretto</b>	Personale dell'ASI		
<b>UO responsabile dell'obiettivo- UO di supporto al conseguimento dell'obiettivo</b>	Direzione Risorse umane-Direzione Scienza e innovazione		
<b>OB.OP.A4.1</b> <b>Output.FS1 -2025</b>	Realizzazione di attività formative		
<b>OB.OP.A4.1</b> <b>Outcome.FS1 -2025</b>	Riduzione delle asimmetrie di genere nel campo della ricerca e della formazione		
<b>Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A4.1)- 2025</b>	n. corso interno organizzato- target 1		

<b>AREA 4 (A4) INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE</b>			
<b>OB.GENERALE: Promuovere l'adozione di uno stile comunicativo rispettoso delle differenze di genere</b>			
<b>OBIETTIVI OPERATIVI (OB.OP.A4)</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS1) Anno 2025</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS2) Anno 2026</b>	<b>FASE DI SVILUPPO (FS3) Anno 2027</b>
<b>OB.OP.A4.2</b> Miglioramento della parità di genere e delle pari opportunità a partire dal linguaggio di	Elaborazione e predisposizione di manuale-guida per il superamento di ogni discriminazione di genere a partire	Recepimento e adozione del manuale-guida sul linguaggio di genere in tutte le comunicazioni interne ed esterne ASI, di tutte le direzioni;	Revisione e potenziamento del manuale-guida.

<p>genere che valorizzi le diversità e promuova l'inclusione. L'attenzione e l'adozione di un linguaggio inclusivo è finalizzata al recepimento delle misure abilitanti e trasversali, rispetto ai domini Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE), contenute nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.</p>	<p>dell'adozione del linguaggio di genere</p>		
<p><b>Target Diretto</b></p>	<p>Personale dell'ASI</p>		
<p>UO responsabile dell'obiettivo- UO di supporto al conseguimento dell'obiettivo</p>	<p>Direzione Scienza e innovazione -Direzione Comunicazione</p>		
<p>OB.OP.A4.2 Output.FS1 -2025</p>	<p>Manuale-guida per il superamento di ogni discriminazione di genere a partire dell'adozione del linguaggio di genere</p>		
<p>OB.OP.A4.2 Outcome.FS1 -2025</p>	<p>Favorire un linguaggio inclusivo attento alle differenze</p>		
<p>Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A4.2)- 2025</p>	<p>n. manuale-guida sul linguaggio di genere- target 1</p>		

**AREA 5 (A5) Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**OB.GENERALE: Promuovere una cultura di tolleranza zero verso molestie e violenze sessuali.**

OBIETTIVI OPERATIVI (OB.OP.A5)	FASE DI SVILUPPO (FS1) Anno 2025	FASE DI SVILUPPO (FS2) Anno 2026	FASE DI SVILUPPO (FS3) Anno 2027
OB1.OP.A5.1 Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	1) Organizzazione evento formativo a sostegno della cultura di genere. 2) Realizzazione di un evento, formativo in materia di prevenzione e di contrasto alla violenza di genere, in occasione della giornata internazionale contro la violenza di genere.	Realizzare evento formativo volto alla valorizzazione delle diversità per creare un ambiente di lavoro maggiormente inclusivo. Attività di sensibilizzazione in materia di violenza di genere.	Attività di sensibilizzazione in materia di discriminazioni, stereotipi e violenza di genere.
OB.OP.A5.2 Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ASI e di altre forme di discriminazione	Potenziamento della visibilità della Consigliera di fiducia e delle sue attività a supporto del personale	Potenziamento della visibilità della Consigliera di fiducia e delle sue attività a supporto del personale	Potenziamento della visibilità della Consigliera di fiducia e delle sue attività a supporto del personale
Target Diretto	Personale dell'ASI		
UO responsabile dell'obiettivo-	Direzione Risorse umane		
OB.OP.A5.1.1 Output.FS1 -2025	Realizzazione evento formativo per il superamento degli stereotipi		
OB.OP.A5.1.2 Output.FS1 -2025	Realizzazione evento formativo nel mese di novembre contro la violenza di genere con il supporto della Consigliera di fiducia		
OB.OP.A5.2 Output.FS1 -2025	Azioni rivolte al potenziamento della figura della Consigliera di Fiducia		
OB.OP.A5.1.1 Outcome.FS1 -2025	Educare alla parità e al rispetto delle differenze		
OB.OP.A5.1.2 Outcome.FS1 -2025	Prevenzione della violenza di genere		
OB.OP.A5.2 Outcome.FS1 -2025	Promozione della figura della Consigliera di Fiducia		
Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A5.1.1)- 2025	n. evento formativo per la diffusione della cultura legata al superamento degli stereotipi di genere - target: 1		

Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A5.1.2)- 2025	n. evento formativo per il contratto alla violenza di genere - target: 1
Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A5.2)- 2025	n. attività/eventi di promozione della figura della Consigliera di Fiducia - target : 1

AREA 5 (A5) Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali			
OB. GENERALE: contrastare ogni forma di molestia e violenza nei luoghi di lavoro			
OBIETTIVI OPERATIVI (OB.OP.A5.3)	FASE DI SVILUPPO FS1 Anno 2025	FASE DI SVILUPPO FS2 Anno 2026	FASE DI SVILUPPO FS3 Anno 2027
Istituzione della consigliere/a di fiducia e adozione del codice di condotta	Costituzione di un GdL per la strutturazione del codice di condotta; Emissione del codice di condotta; Individuazione della figura che riveste il compito di consigliere/a di fiducia;	Rilevazione al personale del gradimento in esito all'individuazione del Consigliere/a di fiducia nell'esercizio delle sue attività	Eventuali azioni correttive su eventuali criticità emerse e suggerimenti in ottica di miglioramento
Target diretto	Personale ASI		
UO responsabile obiettivo	Direzione Generale – Direzioni		
(OB.OP.A5.3) FS1 2025 Output	Adozione del Codice di condotta e Istituzione della Consigliera di fiducia		
(OB.OP.A5.3) FS1 2025 Outcome	Rafforzamento del contrasto a ogni forma di molestia e violenza nei luoghi di lavoro		
Indicatori di Valutazione e target	n. adozione del Codice di condotta e istituzione della figura della Consigliera di Fiducia - target : 2		

AREA 5 (A5) Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali			
OB. GENERALE Promuovere una cultura di tolleranza zero verso molestie e violenze sessuali.			
OBIETTIVI OPERATIVI (OB.OP.A5.4)	FASE DI SVILUPPO FS1 Anno 2025	FASE DI SVILUPPO FS2 Anno 2026	FASE DI SVILUPPO FS3 Anno 2027
Prosecuzione e implementazione del servizio di counseling per offrire consulenza psicologica alle lavoratrici e ai lavoratori in caso di problematiche	Affidamento del servizio di counseling Svolgimento di sessioni di confronto alla presenza del counselor nell'ambito delle singole direzioni su	Potenziamento del servizio con la previsione di azioni di consulenza e di assistenza ai lavoratori che si ritengono oggetto di molestie o di discriminazioni sul lavoro	Definizione delle azioni di miglioramento sulla base della rilevazione

lavorative relazionali e motivazionali	tematiche relazionali per rinforzare la conoscenza reciproca, la fiducia fra colleghi, la condivisione e scambio di buone pratiche	-Rilevazione del grado di soddisfazione del servizio	
Target diretto		Personale ASI	
UO responsabile obiettivo		Direzione Generale in coordinamento con la Direzione Risorse Umane	
OB.OP.A5.4 Output FS1 Anno 2025		Affidamento del Servizio di counseling	
OB.OP.A5.4 Outcome FS1 Anno 2025		Contrasto di ogni forma di molestia e violenza	
Indicatori di Valutazione e target		n. contratto di affidamento servizio di counseling- target 1	

#### 4.3. RISORSE FINANZIARIE E UMANE

Al fine di realizzare le azioni previste nel GEP, afferenti alle diverse aree strategiche prese in considerazione l'ASI metterà a disposizione le necessarie risorse umane e finanziarie, laddove la realizzazione della singola misura lo richieda, anche in connessione con il ciclo di bilancio.

#### 4.4. DURATA, INTEGRAZIONI E MONITORAGGIO

Il presente GEP sarà periodicamente aggiornato, sulla base delle necessità di integrazione/aggiustamento, al fine di raggiungere l'obiettivo della parità di genere e garantire la sostenibilità a lungo termine delle relative azioni. Per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi che l'ente si è prefissato. Il monitoraggio delle singole azioni verrà inserito in un Report complessivo suddiviso per obiettivi e azioni.