

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE – *GENDER EQUALITY PLAN* 2024-2026

Roma, 13 Settembre 2024

Sommario

Sommario

Roma, 13 Settembre 2024.....	1
Premessa	3
1. Il Gender Equality Plan (GEP).....	4
2. La parità di genere nel contesto europeo, nazionale e regionale.....	5
2.1. Il contesto europeo.....	5
2.2. Il contesto nazionale.....	7
3. Ases Agricoltori Solidarietà e Sviluppo	8
3.1. La Mission aziendale.....	8
3.2. Il GEP per Ases Agricoltori Solidarietà e Sviluppo.....	8
3.3. Analisi di contesto.....	9
3.3.1. Posizioni apicali	10
3.3.2. Incarichi di funzione	11
<i>Tabella 3 – Incarichi di funzione: ripartizione per genere</i>	11
4. Metodologia e aree di intervento.....	12
5. Piano d’Azione e schede di dettaglio	13
6. Modalità di verifica e aggiornamento	17
7. Diffusione del GEP	17

Premessa

Ases - Agricoltori Solidarietà e Sviluppo, fondata nel 1975 e legata a CIA - Agricoltori Italiani, opera per promuovere l'Agricoltori sociale e il sostegno alle comunità rurali più vulnerabili, sia in Italia che all'estero. Il suo impegno è volto a costruire un futuro sostenibile attraverso progetti che combinano solidarietà, sviluppo e inclusione sociale. Tuttavia, nonostante i progressi, persiste una significativa disparità di genere nelle opportunità economiche, sociali e politiche, ostacolando una piena partecipazione delle donne, come evidenziato dalla strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-2025.

L'integrazione della dimensione di genere nelle attività di Ases si allinea con le priorità della Gender Equality Strategy della Commissione Europea, che sottolinea la necessità di intervenire su più fronti per combattere discriminazioni e pregiudizi. Il Gender Equality Plan (GEP) di Ases intende implementare cambiamenti istituzionali che abbattano barriere strutturali, promuovendo un cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione. Questo strumento si integra con il Piano triennale di Azioni Positive (PTAP) e mira a rafforzare la presenza femminile nelle posizioni decisionali e a garantire pari opportunità a uomini e donne, riducendo il gender gap in tutti i settori.

Ases si impegna dunque ad affrontare in modo proattivo queste sfide, misurando e monitorando costantemente i progressi attraverso indicatori specifici, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, che individuano la parità di genere come un motore essenziale per lo sviluppo e il progresso globale.

1. Il Gender Equality Plan (GEP)

Il Gender Equality Plan (GEP) di Ases Agricoltori Solidarietà e Sviluppo è un documento strategico che si prefigge di promuovere, sostenere e monitorare l'equità di genere all'interno dell'organizzazione nel periodo triennale 2022-2024. Il GEP è strettamente integrato nei piani e documenti programmatici aziendali, riflettendo il costante impegno di Ases per una parità di genere effettiva.

Il piano nasce dalla consapevolezza che la parità di genere non è solo un principio etico, ma un motore fondamentale per lo sviluppo sostenibile e l'inclusione sociale, in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e gli obiettivi strategici della Commissione Europea per la Parità di Genere 2020-2025.

L'Unione Europea ha infatti posto la necessità di adottare Piani di Uguaglianza di Genere come condizione di accesso ai fondi di ricerca e innovazione, come dimostrato dal programma Horizon Europe (2021-2027), che richiede a tutte le organizzazioni partecipanti di dotarsi di un GEP. Anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano impone l'obbligo di possedere un piano per la parità di genere per poter accedere ai finanziamenti.

Durante l'implementazione del GEP, Ases si impegna a rispettare le raccomandazioni chiave della Commissione Europea, ovvero:

- Pubblicità: il GEP è un documento pubblico, accessibile attraverso il sito web aziendale, e firmato da figure apicali dell'organizzazione.
- Risorse dedicate: vengono allocate risorse specifiche per implementare le azioni previste dal piano.
- Raccolta dati e monitoraggio: il piano si basa su una costante raccolta di dati disaggregati per genere e prevede un monitoraggio continuo con report annuali e indicatori specifici.
- Formazione: è prevista un'ampia attività di sensibilizzazione e formazione per tutto il personale sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi legati al genere.

Il GEP di Ases pone particolare attenzione a cinque aree strategiche:

1. Equilibrio tra vita e lavoro: promuovere una cultura aziendale che consenta a donne e uomini di conciliare al meglio vita personale e professionale.
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice: assicurare una maggiore presenza femminile nei ruoli decisionali e di leadership.
3. Parità nel reclutamento e nella progressione di carriera: garantire che il processo di selezione e avanzamento di carriera sia privo di discriminazioni di genere.
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca: valorizzare e includere la prospettiva di genere nei progetti di ricerca e sviluppo.
5. Contrasto alla violenza di genere: adottare misure di prevenzione e protezione contro molestie e violenze di genere, in linea con le direttive europee.

In linea con gli obiettivi del Sustainable Development Goal 5 (SDG 5) dell'Agenda 2030, il GEP di Ases mira non solo a eliminare le discriminazioni di genere all'interno dell'organizzazione, ma a promuovere l'emancipazione delle donne e delle ragazze in tutte le sfere, economica, sociale e politica. Con questo piano, Ases conferma il suo impegno a lungo termine per costruire una società più equa e inclusiva, facendo della parità di genere un pilastro portante del suo operato.

2. La parità di genere nel contesto europeo, nazionale e regionale

2.1. Il contesto europeo

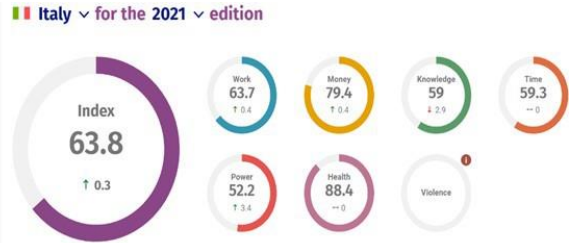
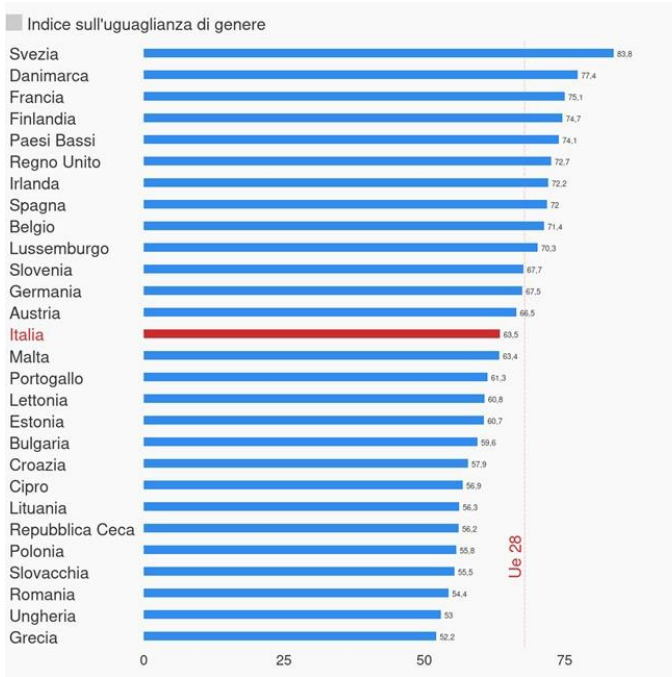
Negli ultimi decenni, l'Unione Europea ha compiuto significativi progressi verso la parità di genere, grazie a politiche e iniziative volte a comprendere e affrontare le cause delle disparità esistenti. In questo contesto, l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), fondato nel 2010, ha svolto un ruolo cruciale come centro di conoscenza per la parità di genere, raccogliendo dati e sviluppando risorse utili.

Secondo l'EIGE, nel 2021 l'Italia ha registrato un Gender Equality Index di 63,8 punti su 100, posizionandosi al 14° posto in Europa, con un punteggio inferiore alla media dell'Unione. Tuttavia, è stato osservato un notevole miglioramento: l'Italia ha registrato l'incremento più significativo tra i Paesi europei, con un aumento di oltre 10 punti in 7 anni. Questo progresso è un segnale positivo, ma il Paese resta distante dai leader in materia di parità di genere, come Svezia, Danimarca e Francia, che occupano i primi posti della classifica.

Il lavoro dell'EIGE ha dimostrato come, nonostante i progressi, persistano delle sfide significative, tra cui la presenza di disparità di genere sul lavoro, nell'accesso a ruoli decisionali e nell'equilibrio tra vita professionale e personale. Risulta dunque essenziale continuare a implementare politiche specifiche per sostenere il progresso in queste aree e raggiungere una parità più concreta.

Il percorso intrapreso dall'Italia mostra come gli investimenti in politiche di inclusione e l'impegno sociale ed economico possano davvero fare la differenza nel colmare il gender gap. Tuttavia, il cammino verso la piena uguaglianza è ancora lungo e necessita di ulteriori sforzi, soprattutto per affrontare le problematiche strutturali che ostacolano il raggiungimento di una reale equità di genere in ogni settore.

Gender Equality Plan 2024-2026



2.2. Il contesto nazionale

In Italia, il divieto di discriminazione di genere è sancito da diversi riferimenti normativi, tra cui l'articolo 7 del **D.Lgs. 165/2001**, che garantisce parità e pari opportunità nell'accesso e trattamento lavorativo nelle amministrazioni pubbliche. Inoltre, il **Bilancio di Genere** ha guadagnato importanza nelle pubbliche amministrazioni, diventando uno strumento per monitorare le disparità di genere e le performance organizzative. Il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** pone la parità di genere come priorità trasversale per l'inclusione sociale e la crescita economica del Paese.

Nel contesto normativo, la **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, in linea con le direttive europee, rappresenta un documento programmatico che definisce azioni politiche concrete e misurabili per promuovere una cultura organizzativa inclusiva. Tra le novità più recenti, il **Disegno di Legge 3568** prevede l'obbligo per enti locali con oltre 15.000 abitanti di elaborare un bilancio di genere, rafforzando ulteriormente l'importanza di monitorare le disparità.

Inoltre, il **D.Lgs. 150/2009** ha introdotto il bilancio di genere come parte della relazione annuale sulla performance, mentre la Direttiva del **Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (2007)** ha raccomandato l'elaborazione di piani di genere per favorire una cultura organizzativa inclusiva, a conferma del crescente interesse istituzionale verso l'equità di genere nel settore pubblico.

3. Ases Agricoltori Solidarietà e Sviluppo

È un'organizzazione no profit di riferimento di Cia – Agricoltori Italiani. Valorizzando le esperienze e conoscenze degli imprenditori agricoli italiani, contribuisce allo sviluppo e alla crescita di comunità delle aree rurali più fragili e povere del mondo e promuove l'inclusione delle fasce di popolazione più deboli grazie alle attività di Agricoltori sociale.

3.1. La Mission aziendale

La mission principale di ASeS è quella di promuovere sia la cultura del lavoro agricolo per favorire lo sviluppo delle comunità rurali dei Paesi in via di sviluppo, sia l'Agricoltori sociale per agevolare l'inclusione socio-lavorativa di persone in stato di fragilità.

Tutto ciò si estrinseca in progetti in forma integrata a favore dei piccoli produttori agricoli locali dei paesi nei quali ancora oggi si fa fatica a garantire una vita dignitosa per tutti i cittadini. Il duplice obiettivo alla base delle iniziative di ASeS è di aiutare a sviluppare al meglio le loro capacità agricole (tramite la formazione e lo sviluppo diretto di migliori tecniche) sia in termini di efficienza che di resa e di assicurare un livello di vita sicuro e dignitoso, per loro stessi e per le loro famiglie, grazie a progetti focalizzati sugli aspetti sociosanitari della vita rurale.

Molto spesso le necessità di questi nuclei familiari e di queste comunità locali sono simili tra loro: una dimora dignitosa; sostegno all'accesso ai servizi educativi ed igienico-sanitari di base; accesso a terra fertile ed acqua; lo sviluppo di strutture di immagazzinaggio e di trasporto locali; accesso per i piccoli produttori ai mercati locali, regionali e globali; partecipazione dei piccoli produttori e delle loro rappresentanze nelle discussioni politiche; sostegno alle cooperative contadine locali e altre forme di organizzazione collettiva nella filiera agricola.

Mentre in Italia e, in generale, nei paesi più sviluppati ASeS promuove la sinergia tra le attività agricole e l'inclusione sociale per le fasce di popolazione più fragili, in particolare le persone con disabilità ed i migranti.

3.2. Il GEP per Ases Agricoltori Solidarietà e Sviluppo

L'adozione di un *Gender Equality Plan* per Ases Agricoltori Solidarietà e Sviluppo rappresenta indubbiamente un'opportunità per definire attraverso una metodologia partecipativa, una visione strategica che mette al centro anche le politiche per raggiungere la parità di genere, inserendosi nel quadro dei documenti fondamentali di programmazione di Ases Agricoltori Solidarietà e Sviluppo, con l'obiettivo di superare asimmetrie ancora presenti e coordinandosi con altri strumenti di benessere organizzativo.

Si tratta di un passaggio non meramente formale per permettere il prosieguo della partecipazione ai Programmi di Finanziamento europei e per allinearsi alla relativa Strategia Europea, anche con l'obiettivo di dare continuo impegno per la piena attuazione e promozione di una cultura inclusiva, con particolare attenzione all'uguaglianza di genere, all'interno di Ases Agricoltori Solidarietà e Sviluppo.

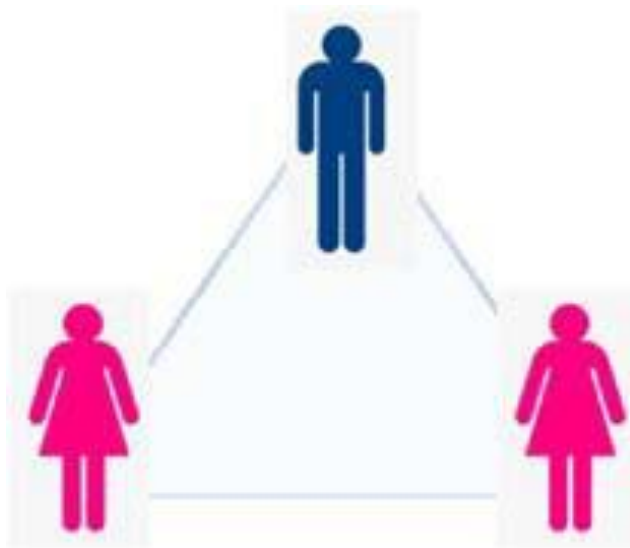
3.3. Analisi di contesto

L'elaborazione del presente Piano prende avvio da un'analisi circa la composizione di genere del personale.

Per una corretta deduzione sul gender gap di una associazione occorre effettuare un'analisi sulle posizioni Apicali e sui Soci del consiglio amministrativo.

3.3.1. Posizioni apicali

Il potere femminile è in maggioranza all'interno della Direzione Aziendale, costituita dal presidente (Cinzia Pagni), Consiglieri (Maria Giuditta Politi), (Laura Brida) e Vice Presidente (Mario Quaresimin).



Gender Equality Plan 2024-2026

3.3.2. Incarichi di funzione

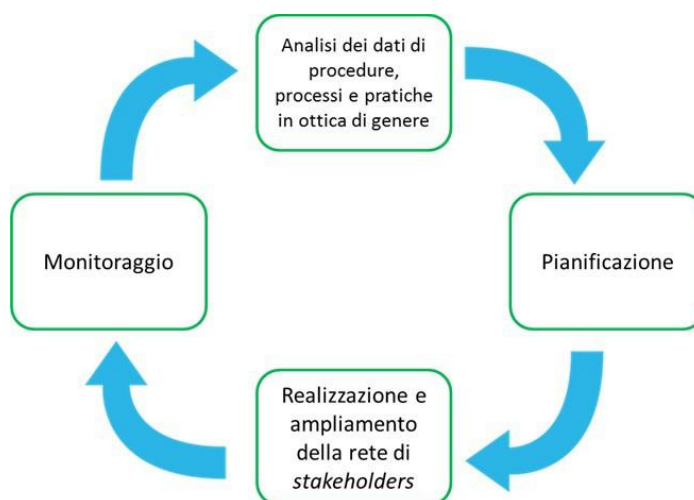
Tabella 3 – Incarichi di funzione: ripartizione per genere

Incarichi di funzione al 31/12/2023	Totale figure nel consiglio	% Sul ruolo
<i>Presidente Donne</i>	1	100%
<i>Presidente Uomini</i>	0	0%
<i>Vice Presidente Donne</i>	0	0%
<i>Uomini</i>	1	100%
<i>Consiglieri Donne</i>	2	29%
<i>Uomini</i>	5	71%
Totale Donne	3	%33,33

4. Metodologia e aree di intervento

Il presente *Gender Equality Plan* (GEP) è stato redatto e pubblicato a seguito delle raccomandazioni dell'Unione Europea e dell'*European Institute for Gender Equality* (EIGE).

L'adozione del GEP si sviluppa attraverso quattro fasi:



Sia a livello europeo che a livello nazionale, si sottolinea la necessità che il processo relativo al GEP sia di tipo partecipativo, per migliorare e accelerare il processo di raccolta delle caratteristiche, dei bisogni e delle necessità di tutte le componenti di Ases Agricoltori Solidarietà e Sviluppo, al fine di garantire una maggiore aderenza degli interventi programmati al contesto, ma anche per assicurare il più ampio coinvolgimento nella realizzazione di quanto pianificato.

Le analisi sono state condotte in dialogo con gli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Azienda.

La lettura delle analisi è stata poi realizzata dalla Direzione strategica che, a fronte della fotografia esposta al capitolo 3, ha stabilito – attraverso il presente Piano – di dare avvio a 5 macro-interventi nell'ambito dell'organizzazione aziendale:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali;
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;
5. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali.

5. Piano d'Azione e schede di dettaglio



Il *Gender Equality Plan* di Ases Agricoltori Solidarietà e Sviluppo prevede diverse azioni, articolate nelle seguenti aree:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali;
3. Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;
5. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali.

L'adozione di un GEP contribuisce a dare attuazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) proposti dall'ONU, non soltanto con riferimento all'Obiettivo 5, avente ad oggetto l'eguaglianza di genere, ma in maniera trasversale a tutte le aree.





Le azioni specifiche sono presentate all'interno di dettagliate schede azione, suddivise nelle 5 macro-aree di intervento.



Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione								
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			UOC coinvolte	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Promuovere la condivisione delle responsabilità genitoriali, superando il gender gap occupazionale	Agevolare la fruizione dei congedi per la genitorialità da parte di entrambi i genitori	Avviso ai dipendenti sul nuovo congedo di paternità obbligatorio; Monitoraggio modalità di fruizione congedi	Tutti i dipendenti padri	X	X	X	UOC Gestione Risorse Umane	 
Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa	Completare la regolamentazione del lavoro agile e implementazione dell'istituto	Adozione regolamento sul lavoro agile aziendale	Tutti i dipendenti	X	X	X	Tutte le UOC	
Promozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa, in contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze	Organizzazione di percorsi formativi e informativi sulle tematiche di genere	N. corsi organizzati	Tutti i dipendenti	X	X	X	CUG, UOC Gestione Risorse Umane	
	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere	Adozione linguaggio di genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi, in tutti gli atti e i testi prodotti da Azienda Zero	Tutti i dipendenti	X	X	X	Tutte le UOC	
Promozione del benessere organizzativo all'interno dell'azienda	Misurazione del benessere organizzativo percepito	Somministrazione questionario indagine di clima	Tutti i dipendenti	X	X		Gruppo interno di coordinamento	
Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio	Riconoscimento di un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta	Sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale per il riconoscimento di un'identità alias	Tutti i dipendenti	X	X	X	UOC Gestione Risorse Umane	



Gender Equality Plan 2022-2024

Area 2 - Equilibrio di genere nella <i>leadership</i> e negli organi decisionali								
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			UOC coinvolte	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Garantire l'assenza di discriminazioni nella distribuzione del potere decisionale nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	Estrazione sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere relativi alle posizioni apicali e rendicontazione annuale dei dati	Personale dirigenziale	X	X	X	UOC Gestione Risorse Umane	
Promozione della presenza femminile nei processi decisionali	Garantire un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso	Presentazione di segnalazioni nel caso di impossibilità di rispettare che 1/3 dei membri delle commissioni di concorso sia di genere femminile	Componenti delle commissioni di concorso	X	X	X	UOC Gestione Risorse Umane	

Area 3 - Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera								
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			UOC coinvolte	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Monitoraggio sulla composizione delle commissioni di concorso	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali pubbliche	Membri delle commissioni	X	X	X	UOC Gestione Risorse Umane	
	Monitoraggio sulle progressioni interne e sul conferimento degli incarichi di funzione assegnati ai dipendenti	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle progressioni interne e sull'assegnazione degli incarichi	Tutti i dipendenti	X	X	X	Tutte le UOC	

Gender Equality Plan 2022-2024

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella formazione								
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			UOC coinvolte	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Promozione delle pari opportunità nella formazione professionale	Monitoraggio della composizione di genere nelle richieste di aggiornamento obbligatorio e facoltativo	Estrazione e raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle richieste di formazione presentate dai dipendenti	Tutti i dipendenti	X	X	X	UOC Gestione Risorse Umane	
	Organizzazione di seminari per promuovere la consapevolezza del valore sociale di innovazione rappresentato dall'introduzione delle variabili di genere	N. seminari organizzati	Tutti i dipendenti	X	X	X	Direzione strategica, tutte le UOC	

Area 5 - Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali								
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			UOC coinvolte	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Sensibilizzazione sul tema delle molestie e sulla violenza sessuale	Attività di formazione/informazione per il contrasto della discriminazione e della violenza di genere, del mobbing e delle vessazioni	N. iniziative	Tutti i dipendenti	X	X	X	Tutte le UOC, CUG, Consigliera di fiducia	 

6. Modalità di verifica e aggiornamento

Il presente documento ha un orizzonte temporale di tre anni, in linea con gli altri strumenti di monitoraggio e pianificazione aziendali. Per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi elencati nelle schede di dettaglio rappresentate nel Capitolo 5.

I dati, relativi agli indicatori vengono raccolti, sintetizzati annualmente e presentati alla Direzione strategica per una preliminare valutazione sullo stato di avanzamento del GEP e per una riprogrammazione in caso di eventi/accadimenti eccezionali.

7. Diffusione del GEP

Il GEP è reso disponibili a tutti gli Interlocutori sul sito web aziendale e nell'Intranet aziendale.