

**PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN
2023-2024**

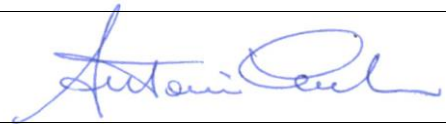

ARCHA


AZIENDA	ARCHA S.R.L.
DATA	06/03/2023
REVISIONE	00

STABILIMENTO	Ospedaletto (PI)
INDIRIZZO	Via Tegulaia di 10/A – CAP 56121

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda	ARCHA	R00 del 06.03.2023	Pag. 2 di 21


Il presente documento di valutazione dei rischi è stato:

IMPOSTATO E REDATTO DA	COMITATO PER LA PARITA' DI GENERE <i>Dott. Antonio CECCHI</i> <i>Dott.ssa Valeria BEVILACQUA</i>
data e firma 06/03/2023	 

Documento	PIANO DI PARITÀ DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R00 del 06.03.2023	Pag. 3 di 21

INDICE

1.	ANALISI DI CONTESTO	4
1.1.	LA POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE	4
1.2.	L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DI ARCHA.....	5
2.	ELEMENTI DI INGRESSO	8
2.1.	AREA REMUNERAZIONE	8
2.1.1.	<i>Remunerazione</i>	8
2.1.2.	<i>Promozioni</i>	8
2.1.3.	<i>Remunerazione variabile</i>	9
2.2.	AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA	9
2.2.1.	<i>Percentuali di donne</i>	9
2.2.2.	<i>Percentuali di donne rispetto al benchmark di riferimento.....</i>	10
2.2.3.	<i>Donne Responsabili</i>	10
2.2.4.	<i>Donne in Prima Linea</i>	10
2.2.5.	<i>Donne con Budget.....</i>	10
2.3.	AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO.....	11
2.3.1.	<i>Beneficiari Paternità</i>	11
2.3.2.	<i>Giorni Paternità.....</i>	11
3.	PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE (GENDER EQUALITY PLAN)	12
3.1.	PREMESSE METODOLOGICHE.....	12
3.2.	IL PIANO DI PARITÀ DI GENERE	13
3.2.1.	<i>Obiettivi e azioni delle aree tematiche</i>	13

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R00 del 06.03.2023	Pag. 4 di 21

1. Analisi di contesto

1.1. La politica di genere nel contesto europeo e nazionale

Negli ultimi anni gli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, e gli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività sono stati posti in risalto dalle varie normative e regolamenti Comunitari.

Ciò in conseguenza della volontà di raggiungere una parità tra uomini e donne per la quale la stessa Commissione Europea nella comunicazione¹ relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025¹, sottolinea che nessuno Stato membro è riuscito a realizzare tale parità: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.


Con l'arrivo del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe (2021-2027), alla fine del mese di Febbraio 2021, l'Unione Europea ha pubblicato il Work Programme dell'European Research Council (ERC), che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti. Nei nuovi bandi di Horizon Europe emerge una novità importante: la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca in caso di successo della candidatura di essere dotato di un Piano per la Parità di Genere, anche noto come Gender Equality Plan (GEP).

Le misure e gli obiettivi concreti devono affrontare alcune aree, che rappresentano le aree incluse tipicamente nei GEP:

1. equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa;
2. equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
3. parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
5. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze 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 per lo Sviluppo Sostenibile, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di

¹ *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni: Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025 (05 Marzo 2020)*

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R00 del 06.03.2023	Pag. 5 di 21

discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come l'eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici. L'Obiettivo è declinato in nove target, gli ultimi tre dei quali sono riferiti agli strumenti di attuazione.

Nell'indice sull'uguaglianza di genere 2020 elaborato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE di 4,4 punti. Le disuguaglianze di genere in Italia sono più marcate nei settori del potere, del tempo libero e della conoscenza.


La centralità delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il piano, infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le sei missioni che lo compongono. Concretamente, le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

1. interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
2. interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che nel PNRR si ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

La questione della parità di genere è divenuta ancor più rilevante nel periodo dell'emergenza pandemica, che ha comportato un aggravarsi della situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile sia in campo lavorativo (dei 444 mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020 il 70% è costituito da donne) che in ambito sociale, con un incremento di violenze in ambito domestico. Questo ha portato alla sottoscrizione di un protocollo di intesa che prevede il rafforzamento della collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) con il numero anti violenza 1522 (21 maggio 2020; firmatari: ministra Dadone, ministra Bonetti, e rete nazionale dei CUG).

1.2. L'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno di ARCHA

ARCHA ha sempre posto particolare attenzione ai principi della parità di genere non discriminando mai, in alcun modo, i dipendenti sia nella fase di reclutamento e selezione che nella definizione degli stipendi, bonus, premi e nelle possibilità di carriera.

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R00 del 06.03.2023	Pag. 6 di 21

A garanzia della attenzione rivolta al benessere dei lavoratori ARCHA ha implementato il sistema di gestione ai sensi della SA8000 ottenendo nel 2013 la Certificazione Lavoro Etico.

In questo contesto ARCHA ha posto in essere importanti azioni e strategie volte a:

- sensibilizzare i Responsabili richiamando la loro attenzione sulle tematiche del Benessere organizzativo e invitando allo sviluppo delle competenze relazionali;
- sollecitare costantemente gli approcci linguistici di genere per la redazione degli atti e più in generale in tutte le occasioni comunicative;
- esprimere e trasmettere pareri su richiesta nell'ambito di: progetti di riorganizzazione del lavoro; piani di formazione del personale; orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione; criteri di valutazione del personale;
- monitorare lo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di rispetto dei principi Etici.


Dal 2022 ARCHA redige il Bilancio di Sostenibilità in cui sono evidenziati gli interventi attuati ed i parametri essenziali per la valutazione dei vari KPI sia in termini economici, sociali, e ambientali.

Con la recente pubblicazione della UNI/PdR 125:2022 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere" ARCHA, proseguendo la strategia di sottoporre le proprie procedure e sistemi a certificazione da parte di Enti terzi (così è stato nel 1999 per la ISO9001, nel 2004 per la ISO14001, nel 2012 per la OHSAS18001, nel 2013 per la SA8000, nel 2018 per il sistema 231), intende sottoporre le procedure a salvaguardia della parità di genere alla certificazione "PdR 125" consolidando così il sistema anche nell'ottica del continuo miglioramento ormai attuato da oltre 25 anni.


In questo contesto occorre evidenziare che la attività svolta da ARCHA è di per sé indirizzata ad una parità di genere, almeno riguardo a uomini/donne, non svolgendo lavori dedicati prevalentemente, per le proprie caratteristiche, ad uno dei due generi. Questo ha quindi facilitato, negli anni, il rispetto dei principi di parità e, unitamente alla volontà della Direzione, ha permesso l'instaurarsi di sistemi di tutela e di non discriminazione.

Tra i diversi strumenti che, formalmente (ma anche informalmente), delineano la strategia di ARCHA volta a integrare la prospettiva di genere e ad attuare significative politiche per realizzare, o meglio mantenere, l'effettiva parità di genere, si indicano:

1. Modalità di selezione del personale che non prevedono alcun aspetto e criterio connessi al genere, alla provenienza o a orientamenti sessuali e politici
2. Definizione di stipendi e avanzamenti di carriera legati esclusivamente alle capacità e ruoli di ciascuno

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R00 del 06.03.2023	Pag. 7 di 21

3. Attuazione di procedure che favoriscono i principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e favoriscono un clima di benessere nonché contribuiscano al miglioramento della qualità della vita del personale e del clima organizzativo.
4. Redazione del Bilancio di Sostenibilità che racchiude anche il "Bilancio di genere", in cui si analizzano i dati, disaggregati per genere, relativi ai livelli di inquadramento
5. Predisposizione di un Piano per la Parità di Genere, aggiunto quest'anno con questo documento, per pianificare sia le valutazioni degli indicatori che per attuare eventuali interventi tesi al miglioramento dei trattamenti e delle condizioni di lavoro, indipendentemente dal genere.

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R00 del 06.03.2023	Pag. 8 di 21

2. Elementi di ingresso

Per redigere il piano e prevedere gli eventuali interventi correttivi o migliorativi si deve innanzitutto fare riferimento alla situazione attuale. Questa viene quindi esaminata attraverso gli indicatori principali che di seguito si riassumono schematicamente:


2.1. Area Remunerazione

2.1.1. Remunerazione

LIVELLO	GENERE	N.	DELTA %
A	M	4	4,8%
A	F	4	
B	M	1	0,0%
B	F	1	
C	M	4	6,1%
C	F	3	
D	M	6	1,2%
D	F	10	
E	M	4	-0,5%
E	F	6	
F	M	1	
F	F		
TOTALI	M	20	
TOTALI	F	24	

2.1.2. Promozioni

PROMOZIONE	Totali	Promozioni	%
M	21	2	9,5%
F	24	5	20,8%
	45	7	15,6%

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R00 del 06.03.2023	Pag. 9 di 21

2.1.3. Remunerazione variabile

Prendendo in riferimento il Premio Partecipazione:

PREMIO	Totali	Premio var	%
M	21	19	90,5%
F	24	24	100,0%
	45	43	95,6%


Prendendo in riferimento il SuperMinimo:

PREMIO	Totali	Premio var	%
M	21	16	76,2%
F	24	17	70,8%
	45	33	73,3%

2.2. Area Opportunità di Crescita

2.2.1. Percentuali di donne

	GENERE	NUMERO	%
TOTALI	M	21	47%
TOTALI	F	24	53%
AL 31.12.2021			
TOTALI	M	19	49%
TOTALI	F	20	51%
AL 31.12.2020			
TOTALI	M	16	44%
TOTALI	F	20	56%

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R00 del 06.03.2023	Pag. 10 di 21

2.2.2. Percentuali di donne rispetto al benchmark di riferimento

Riferimento

ATECO	M ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE
	72 RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO
	72.1 RICERCA E SVILUPPO SPERIMENTALE NEL CAMPO DELLE SCIENZE NATURALI E DELL'INGEGNERIA
	72.19 Altre attività di ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle scienze naturali e dell'ingegneria
	72.19.0 Altre attività di ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle scienze naturali e dell'ingegneria
	72.19.09 Ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle altre scienze naturali e dell'ingegneria

BENCHMARK	% DONNE CON CONTRATTO Tind sul tot dipendenti	41%
	% DONNE DIRIGENTI	20,0%
	DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO	-19,00%

ARCHA	NUM DONNE CON CONTRATTO Tind sul tot dipendenti	18
	% DONNE CON CONTRATTO Tind sul tot dipendenti	40,0%
	NUM DONNE DIRIGENTI (LIVELLO A)	4
	% DONNE DIRIGENTI (LIVELLO A)	8,9%
	DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO	-7,50%

2.2.3. Donne Responsabili


UOMINI	Luchetti, Pelosi, Franceschi, Martorano	4
DONNE	Turchi, Bevilacqua, Gambineri, Ceccarelli	4
% DONNE RESPONSABILI		50,0%

2.2.4. Donne in Prima Linea

UOMINI	Luchetti, Pelosi, Franceschi, Martorano	4
DONNE	Turchi, Bevilacqua, Gambineri, Ceccarelli	4
% DONNE IN PRIMA LINEA		50,0%

2.2.5. Donne con Budget

UOMINI		0
DONNE		0
% DONNE CON BUDGET		0%

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R00 del 06.03.2023	Pag. 11 di 21

2.3. Area Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro

2.3.1. Beneficiari Paternità


NUM BENEFICIARI UOMINI POTENZIALI	2
NUM BENEFICIARI UOMINI REALI	2

2.3.2. Giorni Paternità

10 mesi tra i due genitori entro i 12 anni del bambino, FACOLTATIVO

10 gg OBBLIGATORI da utilizzare tra - 2 mesi e + 5 mesi dalla nascita (all'epoca della fruizione erano 7 gg)

GG BENEFICIARI UOMINI POTENZIALI	14
GG BENEFICIARI UOMINI REALI	14

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R00 del 06.03.2023	Pag. 12 di 21

3. Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan)

3.1. Premesse metodologiche

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento che presentiamo tendono da un lato a dare continuità e coerenza a politiche già intraprese da Archa (si allineano infatti con le procedure Etiche della SA8000 e il Sistema 231), dall'altro individuano nuovi obiettivi e relative azioni volti a rafforzare le opportunità e la valorizzazione culturale in Archa, così come richiesto dalla Commissione Europea.

Il GEP è stato predisposto direttamente dalla Direzione con la collaborazione delle persone attive sulle tematiche di genere e sull'intersezionalità, con esperienze e conoscenze differenziate, che sono state coinvolte in modo partecipativo nella redazione del documento e hanno contribuito alla creazione di un senso di co-responsabilità nelle scelte.

Il GEP di Archa 2023-2024 comprende 5 aree tematiche:


- 1) conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- 2) cultura della parità e delle pari opportunità;
- 3) monitoraggio ascolto e benessere;
- 4) promozione e tutela della salute;
- 5) misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Dall'esame degli indicatori di cui il capitolo precedente si rileva una situazione sostanzialmente di parità e di non discriminazione. Questo è dovuto sia alla particolare attività di Archa che facilita l'inserimento di soggetti di entrambi i sessi, sia all'elevato grado di scolarizzazione che consegue una cultura diffusa e moderna, sia alle linee dettate da sempre dalla Direzione che ha fatto del rispetto e dell'onestà nel lavoro e del benessere aziendale i driver principali per la crescita dell'impresa.

Le azioni già intraprese pongono pertanto Archa in un'ottica che interconnette le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali, la tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la lotta alle molestie e alle violenze a carattere psicologico. Tuttavia alcune regole e procedure, adottate da sempre dalla Direzione, necessitano di una formalizzazione procedurale.

Per questo è stato predisposto un format specifico per realizzare il GEP.

Sono state, quindi, individuate le aree di miglioramento e formulati gli obiettivi specifici con le corrispondenti azioni (Tabella 1) per le quali sono stati identificati gli strumenti per attivare ciascuna azione prevista e le subazioni; i target diretti e indiretti ovvero i principali destinatari/e-beneficiari/e

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R00 del 06.03.2023	Pag. 13 di 21

interni ed esterni delle misure previste; i referenti che saranno operativamente coinvolti nella stesura e sull'effettiva attuazione delle azioni enunciate; il cronoprogramma e l'attinenza agli SDGs dell'Agenda 2030 dell'ONU.


Il GEP di Archa, pertanto, è il risultato delle indicazioni della Commissione Europea e di un processo partecipativo, supportato dalla governance di Archa, che ha potuto contare sul coinvolgimento di varie figure. Esso è coerente con le politiche gender-sensitive portate avanti da sempre da Archa, tiene conto dell'analisi di contesto effettuata, e delle preziose indicazioni emerse da un ampio confronto interno all'azienda.

L'orizzonte temporale entro il quale si colloca il GEP è biennale (2023-2024).

3.2. Il Piano di Parità di Genere

Il Piano di Parità di Genere riepiloga e pianifica gli interventi per consolidare e migliorare la gestione nell'ottica di garantire sempre di più una parità di trattamenti e prevenire discriminazioni tra i generi nonché fenomeni verbali e/o fisici di molestie di alcun tipo.


Il Piano si traduce in una serie di Tabelle che riassumono gli Obiettivi e le Azioni.

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R00 del 06.03.2023	Pag. 14 di 21

3.2.1. Obiettivi e azioni delle aree tematiche

Tabella 1. Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere di Archa

Area tematica (AT)	Obiettivi	Azioni
AT1 - Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa	AT1.01* - 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	Presidiare le misure di conciliazione vita-lavoro (banca ore a recupero, richieste di part-time, richieste smartworking, congedi dei genitori e permessi L. 104/1992)
	AT1.02* - Promuovere una cultura organizzativa di 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	Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione del "Manifesto della comunicazione non ostile"
		Analizzare il bilancio valutare in ottica di genere le voci di bilancio
AT2 - Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	AT2.01 - Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
AT3 - Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera	AT3.01 - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Monitoraggio sulle valutazioni per le assunzioni, sul conferimento degli incarichi e sugli avanzamenti di livelli/stipendi
AT4 - Integrazione della dimensione di genere nelle attività e nei programmi di formazione	AT4.01 - Integrazione della prospettiva di genere nelle attività	Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato alle varie attività
	AT4.02 - Promozione delle tematiche di genere nell'ambito della pianificazione della formazione	Predisposizione di un modulo formativo su tematiche di genere da utilizzare nella formazione dei neoassunti (parità di genere, linguaggio non ostile, ruolo svolto dalla Consigliera di Fiducia, codice etico) Inserimento nel piano annuale della formazione di eventi formativi dedicati
AT5 - Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali	AT5.01* - Rafforzamento della rete di relazioni fra i reparti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni	Organizzazione di momenti di confronto ed aggregazione tra i vari reparti anche al fine di aumentare la sensibilità alle problematiche di diversità di genere e progettare interventi migliorativi

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R01 del 30.01.2023	Pag. 15 di 21



3.2.2. Pianificazione degli interventi

Tabella 2. Schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque aree tematiche individuate.

Area 1. Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa									
Obiettivo	Azioni	SubAzioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane coinvolte	Cronoprogramma		Attinenza con SDGs Agenda 2030
							2023	2024	
AT.1.01* Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro	Applicare le misure di conciliazione vita-lavoro (banca delle ore, congedi parentali e permessi L 104/1992, smart working su richiesta, part time)	Avviso ai dipendenti sul nuovo congedo di paternità Informativa generale ai dipendenti su L104 e possibilità di richiesta part-time	Numero di fruitori per genere ed età	Tutto il personale Archa	Tutto il personale Archa, ambito domestico/familiare	AmmDel Responsabili di Area	X	X	 <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
	Applicare le modalità di flessibilità orari e smart working	Consolidamento della banca ore a recupero per la maggiore flessibilità Avviso ai dipendenti sulle possibilità previste per lo smart working	Numero di ore a recupero usufruite Numero di ore in smartworking effettuate a confronto con la richiesta	Tutto il personale Archa	Tutto il personale Archa, ambito domestico/familiare	AmmDel Responsabili di Area Amministrazioni	X	X	 <p>Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore</p>



Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda	ARCHA	R01 del 30.01.2023	Pag. 16 di 21

Area 1. Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa

Obiettivo	Azioni	SubAzioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane coinvolte	Cronoprogramma		Attinenza con SDGs Agenda 2030
							2023	2024	
AT.1.02* Promuovere una cultura organizzativa di 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	Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva	Divulgazione e applicazione del "Manifesto della comunicazione non ostile"	Realizzazione e pubblicazione sulla intranet aziendale di pillole informative sulla comunicazione non ostile e inclusiva	Tutto il personale Archa	Tutto il personale Archa	AmmDel Responsabili Area Marketing	X	X	 <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
	Adozione linguaggio di genere	Formazione sui metodi di linguaggio scritto e parlato	Adozione linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi, in tutti gli atti e i testi prodotti dall'azienda	Tutto il personale Archa coinvolto nella stesura di documenti istituzionali	Tutto il personale Archa	Responsabili Area Marketing	X	X	 <p>Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore</p>


Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda	ARCHA	R01 del 30.01.2023	Pag. 18 di 21


Area 3. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Obiettivo	Azioni	SubAzioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane coinvolte	Cronoprogramma		Attinenza con SDGs Agenda 2030
							2023	2024	
AT.3.01 Promozioni delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Monitoraggio degli avanzamenti di livello o di stipendio	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle variazioni di livello e stipendio	Numero di donne con avanzamento di livello o stipendio rispetto agli uomini	AmmDel	Tutto il personale Archa	AmmDel	X	X	 <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
									 <p>Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza</p>

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda	ARCHA	R01 del 30.01.2023	Pag. 19 di 21

Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione

Obiettivo	Azioni	SubAzioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane coinvolte	Cronoprogramma		Attinenza con SDGs Agenda 2030
							2023	2024	
AT.4.01 Integrazione della dimensione di genere nelle attività	Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato alle singole Aree	Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione alle singole Aree	Numero di donne rispetto agli uomini nelle singole Aree e nel complesso dell'azienda	AmmDel RSQ	Tutto il personale Archa	AmmDel RSQ	X	X	 <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
AT4.02 Promozione delle tematiche nell'ambito della pianificazione della formazione	Predisposizione e di un modulo formativo autoportante su tematiche di pertinenza da utilizzare nella formazione dei neoassunti (parità di genere, linguaggio non ostile, ruolo svolto dalla Consigliera di Fiducia, codice etico)	Modulo formativo realizzato ed utilizzabile. Evidenza corso/i dedicati nel Piano formativo annuale Monitoraggio dei risultati	Numero partecipanti ai corsi di formazione	Neoassunti	Tutto il personale	RSQ Resp Formazione	X	X	

Documento	PIANO DI PARITA' DI GENERE – 2023-2024		
Azienda		R01 del 30.01.2023	Pag. 21 di 21

4. Modalità di diffusione, verifica e aggiornamento

4.1. Verifica e aggiornamento

Il presente documento ha un orizzonte temporale di due anni. Per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi elencati nelle schede di dettaglio rappresentate nel Capitolo precedente.

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.

4.2. Diffusione

Il GEP è reso disponibili a tutti gli Interlocutori sulla Intranet aziendale.