



CENTRO
CONSERVAZIONE
RESTAURO
LA VENARIA REALE

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE
GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

SOMMARIO

Piano per la Parità di Genere Gender Equality Plan (GEP)

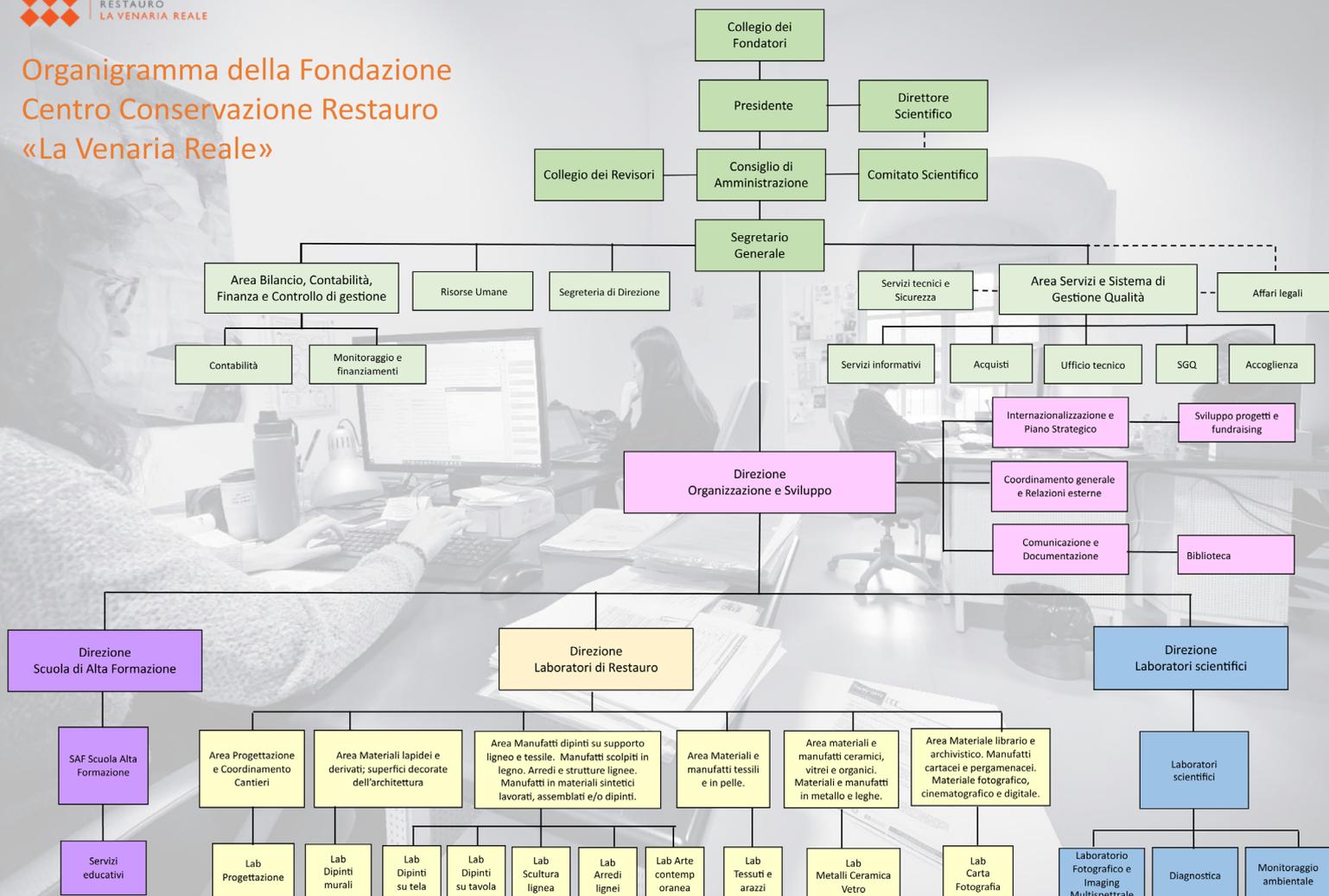
<input type="checkbox"/> Descrizione del contesto	3
<input type="checkbox"/> Descrizione del Piano per la Parità di Genere	8
<input type="checkbox"/> GEP - Obiettivi	9
<input type="checkbox"/> GEP - Fasi	10
<input type="checkbox"/> GEP - Struttura	11

DESCRIZIONE DEL CONTESTO

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne. L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) secondo il quale, con 63,5 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione. Tale indice è di 4,4 punti inferiore a quello medio UE

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

Organigramma della Fondazione Centro Conservazione Restauro «La Venaria Reale»



PRESIDENTE

Stefano Trucco

SEGRETARIO GENERALE

Sara Abram

◆ AREA BILANCIO, CONTABILITÀ, FINANZA E CONTROLLO DI GESTIONE

Elena Bozzo, *Responsabile*

Contabilità: Patrizia Suragna

Monitoraggio e finanziamenti: Diana Peira

◆ AREA SERVIZI E SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ

Marco Nervo, *Responsabile*

Servizi Informativi: Fabio Angelosanto, *Responsabile*

Acquisti e Ufficio Tecnico: Domenico Ferragina, Fatmir Koni

Accoglienza: Francesco Petretto

◆ RISORSE UMANE

Massimo Giacoia, *Responsabile*

◆ SEGRETERIA DI DIREZIONE

In attesa di nomina

◆ AFFARI LEGALI

Elena Giacoia

ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO

Sara Abram, *Direttore ad interim*

◆ INTERNAZIONALIZZAZIONE E PIANO STRATEGICO

Silvia Sabato, *Responsabile*

Ufficio Sviluppo Progetti e Fundraising: Elena Biondi, Paola Croveri

◆ COORDINAMENTO GENERALE E RELAZIONI ESTERNE

Luca Avataneo, Marianna Ferrero, Paola Manchinu

◆ COMUNICAZIONE E DOCUMENTAZIONE

Stefania De Blasi, *Responsabile*

Grafica e Social media: Lorenza Ghionna

Biblioteca: Antonella Mastropietro

SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE E STUDIO

Michela Cardinali, *Direttore*

Lara Coniglio, *Responsabile*

◆ SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE

Sara Aveni, Arianna Scarcella

◆ SERVIZI EDUCATIVI

Selena Viel, *Coordinatore*

LABORATORI DI RESTAURO

Michela Cardinali, *Direttore*

Roberta Genta, *Vicedirettore*

◆ AREA PROGETTAZIONE E COORDINAMENTO CANTIERI

Daniela Russo, *Responsabile*

Irene Malizia, Valeria Ponza

◆ AREA MATERIALI LAPIDEI E DERIVATI. SUPERFICI DECORATE
DELL'ARCHITETTURA

Marie Claire Canepa, *Responsabile*

Laboratorio Dipinti murali

Roberta Coco

◆ AREA MANUFATTI DIPINTI SU SUPPORTO LIGNEO E TESSILE. MANUFATTI
SCOLPITI IN LEGNO. ARREDI E STRUTTURE LIGNEE. MANUFATTI IN
MATERIALI SINTETICI LAVORATI, ASSEMBLATI E/O DIPINTI

Paola Buscaglia, *Responsabile*

Laboratorio Dipinti su tela

Maria Grazia Zenzani, *Coordinatore*

Alessandra Destefanis, Alessandro Gatti, Soledad Mamani,

Valentina Parlato, Davide Puglisi

Laboratorio Dipinti su tavola

Bernadette Ventura, *Coordinatore*

Gianna Ferraris di Celle

Laboratorio Scultura lignea

Paola Buscaglia, *Coordinatore*

Francesca Zenucchini, *Coordinatore Laser*



Laboratorio Arredi lignei

Paolo Luciani, *Coordinatore*

Roberta Capezio, Francesca Cocco, Lorenzo Dutto,
Andrea Minì, Michela Spagnolo, Valentina Tasso

Laboratorio Arte contemporanea

Alessandra Bassi, *Coordinatore*

Sandra Vazquez

◆ AREA MATERIALI E MANUFATTI TESSILI IN PELLE

Roberta Genta, *Responsabile*

Laboratorio Manufatti tessili

Chiara Tricerri, *Coordinatore*

◆ AREA MATERIALI E MANUFATTI CERAMICI, VITREI E ORGANICI. MATERIALI
E MANUFATTI IN METALLO E LEGHE

Marco Demmelbauer, *Responsabile*

Laboratorio Metalli, ceramica, vetro

Maria Gargano, *Coordinatore*

◆ AREA MATERIALE LIBRARIO E ARCHIVISTICO, MANUFATTI CARTACEI E
PERGAMENACEI, MATERIALE FOTOGRAFICO, CINEMATOGRAFICO E DIGITALE

Roberta Genta, *Responsabile ad interim*

Laboratorio Carta e fotografia

Ambra D'Aleo, *Coordinatore*

Maddalena Trabace

LABORATORI SCIENTIFICI

Federica Pozzi, *Direttore*

Anna Piccirillo, *Coordinatore*

Diagnostica e Monitoraggio Ambientale

Tiziana Cavaleri, *Referente Imaging Multispettrale*

Chiara Ricci, *Enrica Matteucci*

Laboratorio di Fotografia e Imaging Multispettrale

Daniele Demonte, *Coordinatore*

Federico Di Iorio

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

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

Allo stesso tempo la Fondazione ha ritenuto di voler agevolare la conciliazione della vita privata con quella lavorativa introducendo e stabilizzando lo smart working

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

In data 10 marzo 2023 la Fondazione **ha costituito il Comitato per le Pari Opportunità (CPO)** composto da Elena Giacoia Responsabile Affari Legali, Marco Nervo, Responsabile Qualità, Massimo Giacoia Responsabile del Personale.

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

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

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, la Fondazione ha anche istituito il Gruppo di Lavoro (GdL-GEP - Disposizione n. 07/2022) per redigere il Piano per la Parità di Genere. Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità della Fondazione, che conduce attività istituzionali, di restauro, e di ricerca, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili. Il Piano è stato sottoscritto dal Presidente della Fondazione e dal Segretario Generale, con il CPO.

Il CPO ha operato mettendo a frutto le esperienze maturate attraverso la sinergia tra Aree Qualità, Comunicazione e naturalmente Area del Personale, producendo il presente documento che contiene gli strumenti per realizzare gli obiettivi relativi a cinque Aree Tematiche.

DESCRIZIONE DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

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

Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto *gender gap* - le difficoltà di accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e alla conciliazione della vita professionale con quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della formazione professionale, per consentire alle lavoratrici di proseguire con il loro perfezionamento e con l'acquisizione di nuove nozioni in ogni ambito delle loro attività: dai corsi di inglese, suddivisi per livello di conoscenza della lingua, ai Dottorati di Ricerca altamente specializzanti, progettati in collaborazione con Università, studiati per supportare la crescita di competenze all'interno della Fondazione.

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

Inoltre, per ciascuna azione si è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals*, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU che sono stati definiti con l'intento di porre fine alla povertà, lottare contro l'ineguaglianza e favorire lo sviluppo sociale ed economico e che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire. In alcuni casi l'attinenza è stata riportata per intero agli obiettivi "goal", mentre in altri si è voluto specificare il sotto-obiettivo "target" perché particolarmente rilevante nell'azione prevista.

In sintesi, sono stati individuati 13 obiettivi, 18 azioni, 35 strumenti che presentano un'attinenza con 5 SDGs.

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

◆ GEP – OBIETTIVI

Come si è già avuto modo di anticipare, la Fondazione ha da sempre adottato una politica di reclutamento neutrale.

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

Da circa un anno le selezioni delle risorse avvengono mediante la compilazione di un form di google, nel quale si devono indicare le proprie esperienze nelle *skills* elencate da bando, così da rendere ancora più meritocratica la scelta, non influenzabile dal genere dei candidati.

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

Negli ultimi due anni la Fondazione ha investito molte energie sul mantenere questa compagine.

Per agevolare la vita delle lavoratrici madri sono stati concessi orari di lavoro ridotti, non vengono mai negati permessi per accudire la prole, o altri membri della famiglia, e viene preservata la salute delle donne in stato di gravidanza consentendo la prosecuzione delle attività anche alle lavoratrici dei laboratori, proseguendo gli incarichi in ufficio, con compiti amministrativi e di studio, per evitare la presenza di solventi ed altre sostanze potrebbe essere nociva al nascituro. Talvolta, infatti, l'interruzione completa del lavoro può creare frustrazione e ansia.

La Fondazione ha predisposto il presente documento al fine di:

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

Il GEP adottato **dalla Fondazione** rispetta gli elementi costitutivi previsti dall'UE:

È un documento formale, firmato **dal Presidente e dal Segretario Generale, condiviso con il CDA**, pubblicato nel sito istituzionale e attivamente comunicato all'interno e all'esterno **della Fondazione**

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

Include un sistema di raccolta dati disaggregati per genere, indispensabile per rappresentare la specificità **della Fondazione**. A partire da tali informazioni sono definite le azioni operative del presente piano e gli indicatori atti a monitorare il loro progresso nel tempo. Questi dati saranno impiegati annualmente per promuovere un processo continuo e migliorativo di pratiche e processi e valutare l'impatto del GEP sull'intera organizzazione.

◆ GEP – FASI

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

- Ha fornito una formazione sui temi dell'uguaglianza di genere alle figure coinvolte nella stesura del presente piano, mediante attività di documentazione e partecipazione a corsi specifici.
- Ha richiesto una certificazione di genere della Fondazione
- Ha analizzato il contesto **della Fondazione**, le sue peculiarità ed esigenze pervenendo, per la prima volta, alla raccolta di dati disaggregati per genere. Questa fase di verifica ha permesso di delineare le peculiarità **del personale** e identificare le aree su cui intervenire per migliorare alcune situazioni.

Nella fase di pianificazione ha stabilito:

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

◆ GEP - STRUTTURA

Il Gep adottato dalla **Fondazione** è uno strumento:

- Flessibile
- Verificabile
- Partecipativo
- Aggiornabile
- Personalizzato.

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

- AREA 1:** Contrasto a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali;
- AREA 2:** Conciliazione tra vita-lavoro e promozione del benessere organizzativo;
- AREA 3:** Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- AREA 4:** Promozione della parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera;
- AREA 5:** Introduzione delle misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale.

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

- Obiettivo Generale:* indica gli effetti generali perseguiti in termini di cambiamento sistemico. Ogni obiettivo è collegato ai Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030 dell'ONU.
- Azione Specifica:* intesa come misura operativa per raggiungere l'obiettivo generale di riferimento.
- Target Diretto:* rappresentato dai principali destinatari/beneficiari della misura prevista (interni **alla Fondazione**)
- Target Indiretto:* dato dai destinatari secondari del provvedimento (esterni **alla Fondazione**).
- Responsabili Istituzionali ed Operativi:* intendendo le figure e i ruoli apicali nell'organigramma aziendale cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo adottato attraverso ciascuna misura, i soggetti responsabili della stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività.
- Indicatore Output:* in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna azione attuata.
- Timeline:* periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati

AREA 1

Contrasto a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Azione Specifica	1.1 Aggiornamento del Codice Etico e Istituzione di un account email per le segnalazioni, sportello di Ascolto
Target Diretto	Tutto il personale
Target Indiretto	Tutti gli interlocutori
Responsabili Istituzionali e Operativi	Segretario Generale e Comitato Parità di Genere
Indicatore Output	Approvazione del Codice Etico
Timeline	2023
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	Certificazione di Genere e censura di qualsiasi comportamento che violi la dignità dell'individuo, creando un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

AREA 2

Conciliazione tra vita-lavoro e promozione del benessere organizzativo

Azione Specifica	2.2 Procedura Finalizzata ad orientare le azioni di Settori e dei dipendenti nel sostenere coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi assenza (maternità, malattia, congedo)
Target Diretto	Tutto il personale
Target Indiretto	Tutti gli interlocutori
Responsabili Istituzionali e Operativi	Segretario Generale e Comitato Parità di Genere
Indicatore Output	Stesura e adozione della Procedura redatta in chiave partecipativa
Timeline	2023
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	Ricollocare le dipendenti e i dipendenti nella medesima posizione rimasta vacante dopo l'assenza, sebbene le modalità di lavoro possano essere cambiate ed evolute.

AREA 3

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

Azione Specifica	3.3 Corsi di mentoring ed empowerment per tutto il personale in posizione apicale e organizzazione delle riunioni nel rispetto degli orari delle neo_mamme
Target Diretto	Tutto il personale
Target Indiretto	Tutti gli interlocutori
Responsabili Istituzionali e Operativi	Segretario Generale e Comitato Parità di Genere e Responsabile delle Risorse Umane
Indicatore Output	Stesura e adozione della Procedura redatta in chiave partecipativa
Timeline	2023
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	Personalizzare il piano Carriera di Ciascuna Dipendente e Consentire anche alle neo_mamme di partecipare a meeting

AREA 4

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

Azione Specifica	4.4 Favorire l'adozione di strumenti che garantiscano la partecipazione alle procedure selettive a candidate e candidati in particolari condizioni
Target Diretto	Candidati e candidate alle procedure selettive in particolari condizioni (es: donne in gravidanza)
Target Indiretto	Indirettamente ne beneficia la Fondazione
Responsabili Istituzionali e Operativi	Segretario Generale e Comitato Parità di Genere e Responsabile delle Risorse Umane
Indicatore Output	Svolgimento delle procedure prevalentemente in modalità telematica
Timeline	2023
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	Dare rilevanza al merito e non al genere

AREA 5

Introduzione delle misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale.

Azione Specifica	5.5 Revisione della modulistica utilizzata dalla Fondazione con attenzione alla declinazione in base al genere
Target Diretto	Tutti i settori della Fondazione e gli Stakeholders esterni
Target Indiretto	Indirettamente ne beneficia la Fondazione
Responsabili Istituzionali e Operativi	Segretario Generale e Comitato Parità di Genere e Responsabile della Comunicazione
Indicatore Output	Predisposizione Nuova Modulistica
Timeline	2023
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale

FONDAZIONE CENTRO CONSERVAZIONE E RESTAURO "LA VENARIA REALE"

Presidente
Stefano Trucco

Segretario Generale
Sara Abram

Comitato per le Pari Opportunità (CPO)
Marco Nervo, Responsabile Qualità
Massimo Giacoia, Responsabile del Personale
Elena Giacoia, Responsabile Affari Legali

Venaria Reale, 13 marzo 2023

Il Presidente



Il Segretario Generale

