

ALLEGATO 8

GEP_Gender Equality Plan Mic 2025_2027



PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

Documento programmatico per il triennio 2025-2027 finalizzato alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere all'interno del Ministero della Cultura.

"Per molti la giornata lavorativa non finisce al rientro a casa dall'impiego retribuito: in quel momento inizia una seconda giornata lavorativa, quella dei compiti domestici, dell'educazione dei figli e della cura di persone a carico e parenti anziani. Nel momento in cui si formulano strategie, tale tempo aggiuntivo va tenuto presente, così come il fatto che questo doppio carico di lavoro raramente è ripartito in maniera equa tra uomini e donne".

– Bernhard Jansen –

ex direttore, DG occupazione, affari sociali e pari opportunità, commissione europea

Premessa

Il Gender Equality Plan (GEP) è uno strumento strategico atto a promuovere l'uguaglianza di genere. Esso rappresenta un impegno tangibile per valorizzare le diversità, con particolare attenzione a quella di genere e promuovere una cultura lavorativa inclusiva, equa e trasparente, libera da pregiudizi.

L'uguaglianza di genere è un valore cardine dell'Unione Europea, oltre a costituire un obiettivo prioritario all'interno della nostra Amministrazione.

Si tratta di uno strumento inserito in un ciclo di pianificazione strutturato, allineato ad altre strategie per il miglioramento del benessere lavorativo e l'equità di genere.

Questo approccio è in linea con la "Strategia per la Parità di Genere 2020-2025" dell'Unione Europea e rappresenta un requisito essenziale per accedere ai fondi di Horizon Europe.

I Gender Equality Plans (GEP) sono, infatti, una delle novità di Horizon Europe, del programma quadro dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione previsto per il periodo 2021-2027, e sono un requisito obbligatorio richiesto, agli enti pubblici, alle organizzazioni di ricerca e agli istituti di istruzione superiore degli Stati membri dell'UE e dei Paesi associati, per sostenere e far crescere la ricerca più avanzata e qualificata, lo sviluppo e la diffusione delle tecnologie e dell'innovazione.

L'aggiornamento del piano mira a definire nuove azioni e a rivedere gli obiettivi precedenti, basandosi sull'esperienza accumulata, per approfondire le questioni di genere e monitorare continuamente i progressi, superando le barriere ancora esistenti.

Il Parlamento Europeo ha approvato, in data 21 gennaio 2021, il documento che ha posto le basi per una nuova strategia quinquennale per la promozione dell'uguaglianza di genere, approvando la comunicazione della Commissione Europea recante "*Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*".

La strategia presenta gli obiettivi strategici e le azioni finalizzate alla costruzione di percorsi concreti e significativi verso una configurazione dell'Europa come organismo in grado di combattere la violenza di genere, le discriminazioni e le disuguaglianze per assurgere così a garante della parità di genere entro il 2025.

Finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro, in particolare a livello di retribuzioni, di assistenza e di pensioni, nelle posizioni dirigenziali e di vertice e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

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, per affrontare a livello nazionale e internazionale le grandi sfide del pianeta.

In un'ottica di genere sono da estrapolare gli obiettivi 5, 8 e 10.

L'obiettivo 5 mira a ottenere pari opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, nel rispetto dei diritti umani e si configura quale elemento fondante dello sviluppo sostenibile economico, sociale e ambientale.

L'obiettivo 8 promuove una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti. In tale ottica, le questioni di genere riguardano la promozione dei diritti del lavoro, la parità retributiva a fronte di mansioni identiche, la protezione della salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

L'obiettivo 10 promuove la riduzione delle disuguaglianze e l'inclusione sociale, economica e politica di tutti i cittadini, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia e religione.

Il Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 aprile 2021 che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte Europa ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione e dispone che: *"È opportuno che le attività sviluppate nell'ambito del programma mirino a eliminare i pregiudizi e le disparità di genere, a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e a promuovere la parità tra donne e uomini nel settore della R&I, compreso il principio della parità di*

retribuzione senza discriminazione fondata sul sesso, conformemente agli articoli 2 e 3 del trattato sull'Unione europea (TUE) e agli articoli 8 e 157 TFUE. La dimensione di genere dovrebbe essere integrata nei contenuti della Ricerca e Innovazione e seguita in tutte le fasi del ciclo di ricerca. Inoltre, le attività nel quadro del programma dovrebbero mirare ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità e la diversità in tutti gli aspetti della R&I relativamente a età, disabilità, razza ed etnia, religione o credo e orientamento sessuale".

L'Unione Europea (UE), infatti, è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione europea, con una prospettiva di lungo termine, 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*.

Il documento strategico è il risultato di un percorso ampio e partecipato che ha coinvolto le amministrazioni, le parti sociali e le principali realtà associative. Cinque le priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere, con obiettivi e target dettagliati e misurabili, da raggiungere entro il 2026. L'obiettivo è guadagnare cinque punti nella classifica del *Gender Equality Index* dell'EIGE.

Le statistiche europee, elaborate dall'EIGE-*European Institute for Gender Equality* rispecchiano adeguatamente le differenze e le disuguaglianze nella condizione delle donne e degli uomini in tutti gli ambiti della vita.

La Strategia nazionale rappresenta un riferimento importante anche per il *Piano nazionale di ripresa e resilienza* (PNRR) all'interno del quale la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita 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 missioni che lo compongono. L'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di *gender mainstreaming*.

Sono diversi i progetti di ricerca e innovazione con i quali il MiC partecipa in partenariato, attraverso i propri istituti, ai bandi del Programma *Horizon Europe*.

Per ottemperare all'obbligo previsto dal Programma *Horizon Europe* nei confronti degli enti pubblici, l'Amministrazione ha nominato con Decreto del Segretario generale rep. n. 1035 del 1° dicembre 2021 e successivo Decreto rep. 123 del 28 febbraio 2022, un Tavolo tecnico per la predisposizione del Piano di parità di genere 2022-2024.

Quest'ultimo ha seguito un programma di azione che ha portato alla redazione del citato documento, tenendo presente che nonostante il coinvolgimento nelle attività di ricerca finanziate dai progetti europei, l'Amministrazione mantiene proprie peculiarità che la contraddistinguono dagli enti di ricerca e dalle università.

L'aggiornamento del piano mira a definire nuove azioni e rivedere gli obiettivi precedenti, basandosi sull'esperienza accumulata, per approfondire le questioni di genere e monitorare continuamente i progressi.

La Commissione europea ha individuato i **quattro elementi essenziali del GEP**:

- 1) essere formalmente pubblicato sul sito web dell'istituzione;
- 2) avere risorse dedicate, a livello umano e strumentale;
- 3) prevedere la raccolta e il monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativamente al personale e la redazione di rapporti annuali basati su indicatori;
- 4) riportare un programma relativo alla formazione del personale e dei dirigenti volto alla sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere.

e le **cinque aree strategiche** di riferimento sulle seguenti tematiche:

- 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione (Benessere organizzativo);
- 2) equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;

- 4) integrazione della prospettiva di genere nelle attività generali e di ricerca didattica e nella formazione;
- 5) misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali (Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità).

Il lavoro del Tavolo tecnico si è posto anche in relazione al bilancio di genere, che è ancora in una fase sperimentale a livello nazionale. Il bilancio di genere non comporta l'individuazione degli interventi e delle risorse specificamente indirizzati alle donne, ma analizza tutte le spese del bilancio distinguendo tra le seguenti categorie:

- "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere", relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- "sensibili", relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- "neutrali", relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

Il Ministero della Cultura adempie puntualmente a quanto richiesto dalle circolari annuali del Ministero dell'economia e delle finanze in applicazione alla norma di riferimento: dai monitoraggi annuali finora compiuti non sono emersi capitoli di spesa sensibili al genere, perché le attività svolte non hanno necessitato di copertura finanziaria da categorizzare come sopra declinato.

L'Amministrazione, nell'evidenziare le azioni per ogni area strategica del Piano di genere, nel triennio di riferimento 2025-2027, offre la possibilità di pianificare le risorse economiche necessarie in un'ottica di bilancio di genere, qualora le misure da attuare abbiano bisogno di una copertura finanziaria.

Queste aree strategiche possono variare a seconda del contesto specifico, il Gender Equality Plan, infatti, è uno strumento strategico adottato al fine di promuovere l'uguaglianza di genere, tuttavia, rappresentano i pilastri fondamentali per promuovere un'organizzazione lavorativa equa e inclusiva.

L'esito del confronto è il presente documento che declina le quattro aree strategiche ritenute prioritarie per il contesto di riferimento:

- Area strategia 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione che mira a creare un ambiente lavorativo che favorisca il benessere e la conciliazione tra impegni professionali e personali mediante: la flessibilità lavorativa (orari, lavoro remoto), il supporto per chi ha responsabilità di cura (es. genitori, caregiver), iniziative per promuovere una cultura inclusiva e rispettosa.
- Area strategia 2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali che si concentra sull'aumento della presenza femminile nei ruoli di leadership e nei processi decisionali mediante: il monitoraggio della rappresentanza di genere nei vertici decisionali, i percorsi di sviluppo professionale e *mentoring* per donne, le misure per ridurre i pregiudizi nei processi di selezione e promozione.
- Area strategia 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera che mette l'accento sull'eliminazione delle disuguaglianze nei percorsi di carriera e sull'attrazione di talenti diversificati mediante: il reclutamento equo e inclusivo, la promozione di criteri trasparenti per valutare meriti e competenze e interventi contro il "soffitto di cristallo".
- Area strategia 4. Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, al fine di prevenire e affrontare situazioni di violenza e discriminazione mediante: le politiche di tolleranza zero

verso molestie e abusi, la creazione di canali sicuri per segnalazioni e supporto, le campagne di sensibilizzazione e la formazione per riconoscere e combattere questi fenomeni.

Per ciascuna delle suddette aree sono stati specificati obiettivi ed azioni che produrranno risultati (*OUTPUT*) ed effetti (*OUTCOME*) finalizzati a ridurre le criticità eventualmente persistenti nell'organizzazione in tema di parità di genere e a rafforzare gli strumenti di *gender mainstreaming* nel contesto di una strategia amministrativa fortemente coesa su queste priorità.

Il GEP, come parte integrante del PIAO, fungerà da strumento completo dotato, da una parte, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale il MiC può far presente costantemente gli obiettivi e le azioni attraverso cui vengono esercitate le funzioni pubbliche, nel costante rispetto delle esigenze di valore pubblico.

Le azioni previste includono l'implementazione di politiche di parità retributiva, la creazione di programmi di formazione e *mentorship*, che consistono in iniziative di supporto e di coinvolgimento attivo delle parti interessate per promuovere una cultura inclusiva.

Si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nella conciliazione della vita professionale e di quella lavorativa, in un contesto organizzativo caratterizzato da una preponderante presenza femminile nel personale, al fine di bilanciare le questioni legate alla genitorialità e alla cura nell'arco della vita lavorativa di ciascun dipendente.

Il Piano di Genere, pertanto, è uno strumento imprescindibile attraverso il quale progettare azioni concrete per promuovere l'uguaglianza di genere e la sostenibilità attraverso la formazione di tutto il personale per contrastare il fenomeno degli stereotipi e della discriminazione di genere e la sostenibilità, ottenere finanziamenti e muoversi in una direzione fattiva, oltre che politica.

Il Piano di genere è costituito da schede sintetiche: per ciascun obiettivo, relativo alle quattro aree strategiche individuate, sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti delle strutture amministrative responsabili. Inoltre, per ciascuna azione, si è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDGs*) dell'Agenda 2030 dell'ONU che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire.

Di seguito sono riportate le schede elaborate per ciascuna area strategica del Piano per la Parità di Genere del Ministero della Cultura.

Riferimenti normativi

- decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, in particolare gli articoli 13, 15, 36, 37, 38, 43, 46 e 48, come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 recante l'attuazione della Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego" e come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162 "*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*";
- direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- direttiva dei Ministri per la pubblica amministrazione e l'innovazione e per le pari opportunità, del 23 maggio 2007, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella Amministrazioni pubbliche*";

- art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri, adottata dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, recante "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";
- trattato sul funzionamento dell'Unione europea, pubblicato sulla Gazzetta dell'Unione europea il 26 ottobre 2012;
- legge 23 novembre 2012, n. 215, recante *Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni*";
- decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "*Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" e in particolare l'art. 14 concernente "*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*";
- risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015 sulla "*Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*";
- *roadmap* della Commissione Europea "*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*" (2015);
- Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che, all'Obiettivo 5 ("Parità di genere") si propone di «Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze»;
- risoluzione del 13 settembre 2016 ("*Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*"), con cui il Parlamento Europeo chiede agli Stati Membri e alla Commissione di agire su diversi temi, tra

cui l'uguaglianza retributiva e l'equa condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini, le tipologie di congedo per motivi familiari, l'assistenza alle persone a carico, l'occupazione di qualità e la qualità della vita;

- direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante *"Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*;
- convenzione del 21 giugno 2019 e la Raccomandazione per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL);
- direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Dipartimento funzione pubblica e Dipartimento Pari opportunità. *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"*;
- legge 15 gennaio 2021, n. 4 *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione"*;
- comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, recante *"Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025"* del 5 marzo 2020, approvata dal Parlamento nel gennaio 2021, che delinea la strategia dell'UE in materia di promozione dell'uguaglianza di genere;
- regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 aprile 2021, che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte Europa e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione, e che abroga i regolamenti (UE) n. 1290/2013 e (UE) n. 1291/2013 Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea, serie L170 del 12 maggio 2021
- guida della Commissione Europea *"Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)"*, del 29 settembre 2021, contenente le indicazioni per l'elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma Horizon Europe

- decreto 7 dicembre 2021 "*Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC*";
- decreto 402 del 17 dicembre 2021 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e Finanze, che individua i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna;
- direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023 del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- direttiva UE 2024/1500 del 14 maggio 2024 del Parlamento europeo e del Consiglio sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

Contesto di riferimento - Struttura organizzativa del Ministero e composizione del personale al 31 dicembre 2024

Al fine di raggiungere gli obiettivi previsti e migliorare la qualità della gestione amministrativa, nel corso dell'anno 2025 il MiC assume il nuovo assetto organizzativo definito dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 marzo 2024, n. 57, recante "*Regolamento di organizzazione del Ministero della cultura, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance*", entrato in vigore in data 18 maggio 2024, e dal decreto del Ministro della cultura 5 settembre 2024, n. 270, recante "*Articolazione degli uffici dirigenziali e degli istituti dotati di autonomia speciale di livello non generale del Ministero della cultura*", emanato ai sensi dell'articolo 10 (rubricato "*Disposizioni in materia di cultura e di organizzazione del Ministero della cultura*") del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante "*Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione*", convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137. Il suddetto processo fa

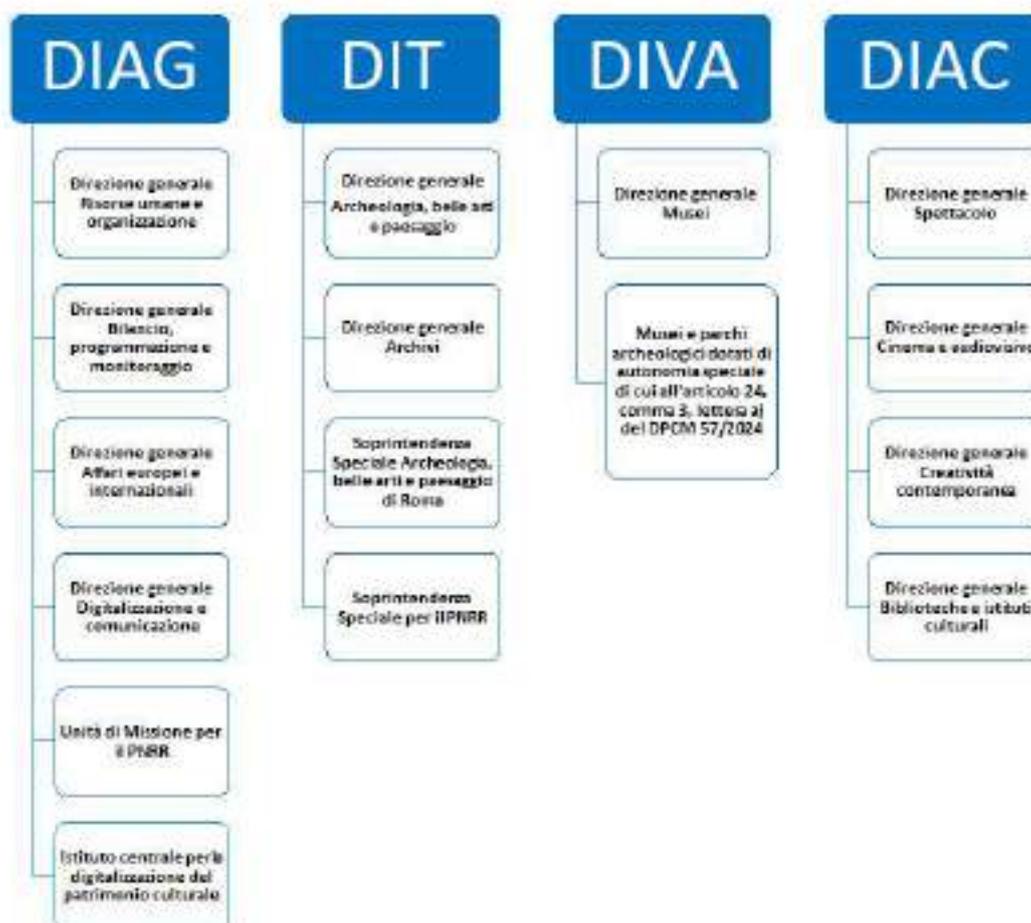
salva la residuale fase transitoria di cui all'articolo 41, comma 3, del sopra citato DPCM 57/2024, puntualmente disciplinata con la Circolare n. 8 del 31 luglio 2024 dell'Ufficio di Gabinetto, avente ad oggetto "*Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 15 marzo 2024, n. 57, recante Regolamento di organizzazione del ministero della cultura, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance – Indicazioni sulla struttura organizzativa transitoria*", nella quale, *inter alia*, si precisa che "*(...)nelle more del perfezionamento delle procedure di conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali ai sensi del citato decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 57 del 2024, le Direzioni generali, gli Uffici dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale e i Servizi già afferenti al Segretariato generale continuano a svolgere regolarmente le loro funzioni e operano nell'ambito del competente Dipartimento, individuato sulla base delle funzioni attribuite dal nuovo regolamento di organizzazione*".

La riforma ha previsto il passaggio dal modello strutturato sulla formula organizzativa del *Segretariato generale* a quello strutturato in *Dipartimenti*.

L'attuale struttura è, pertanto, articolata in quattro Dipartimenti:

1. Dipartimento per l'amministrazione generale – DiAG;
2. Dipartimento per la tutela del patrimonio culturale – DiT;
3. Dipartimento per la valorizzazione del patrimonio culturale – DiVa;
4. Dipartimento per le attività culturali - DiAC.

A regime, ex DPCM 57/2024, la struttura centrale del MiC è declinata come segue:



Il MiC, all'atto di emanazione del presente PIAO, sta ultimando il perfezionamento dell'*iter* di attribuzione degli incarichi oggetto della stessa riorganizzazione.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2024 – MiC

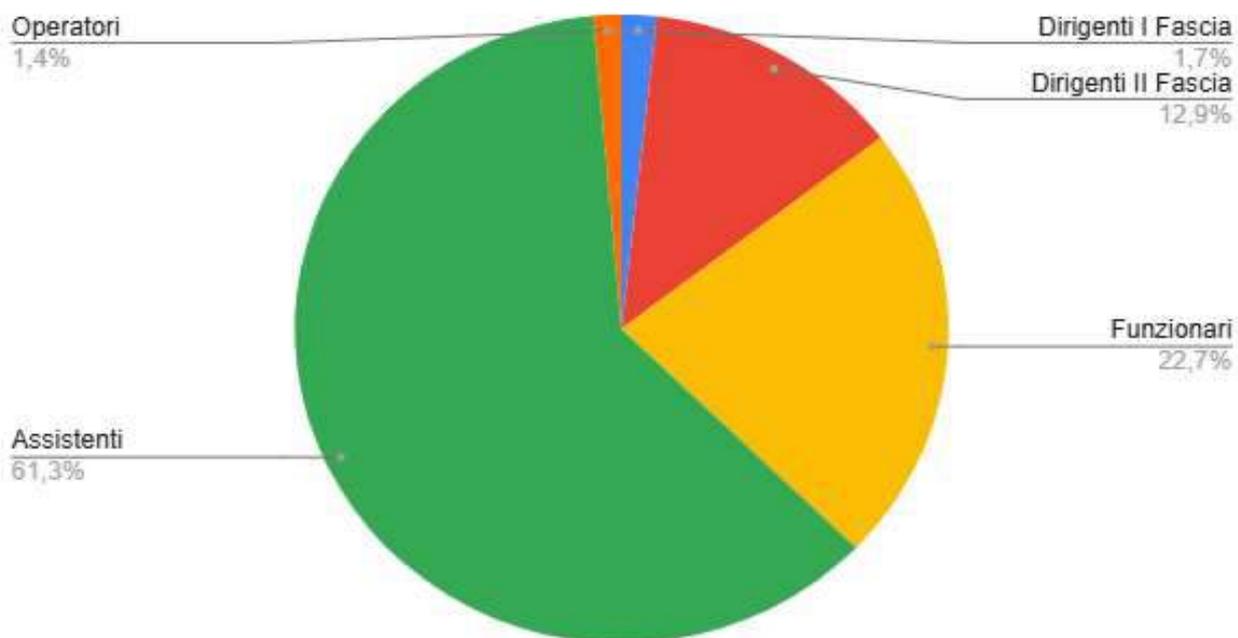
Alla data del 31 dicembre 2024 sono in servizio presso l'Amministrazione centrale e periferica n. 12.471 unità di personale così suddivise:

PERSONALE DIRIGENZIALE DI PRIMA FASCIA	24
Dirigenti generali di ruolo	9
Dirigenti di seconda fascia con incarico di prima	5
Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d.lgs. n. 165/2001	1
Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, commi 4 e 6 del d.lgs. n. 165/2001	2
Dirigenti con incarico di Direttore di musei autonomi, conferito ai sensi dell'art. 19, commi 4 e 6, del d.lgs. n. 165/2001 e del d.l. n. 83/2014.	7
PERSONALE DIRIGENZIALE DI SECONDA FASCIA	179
Dirigenti di ruolo	112
Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d.lgs n.165/2001	9
Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19 comma 6	14
Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19 comma 6, art. 1, comma 15 d.l. n. 80/2021	17
Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19 comma 6 art. 24, comma 3 d.l. 104/2020	6
Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19 comma 6 art. ex art. 14, comma 2 bis, d.l. n. 83/2014	21
PERSONALE NON DIRIGENZIALE *	12.268
Elevate professionalità	0

Funzionari	3.550
Assistenti	8.523
Operatori	195
Totale complessivo	12.471

*Esclusi il personale non di ruolo e comandati in/out

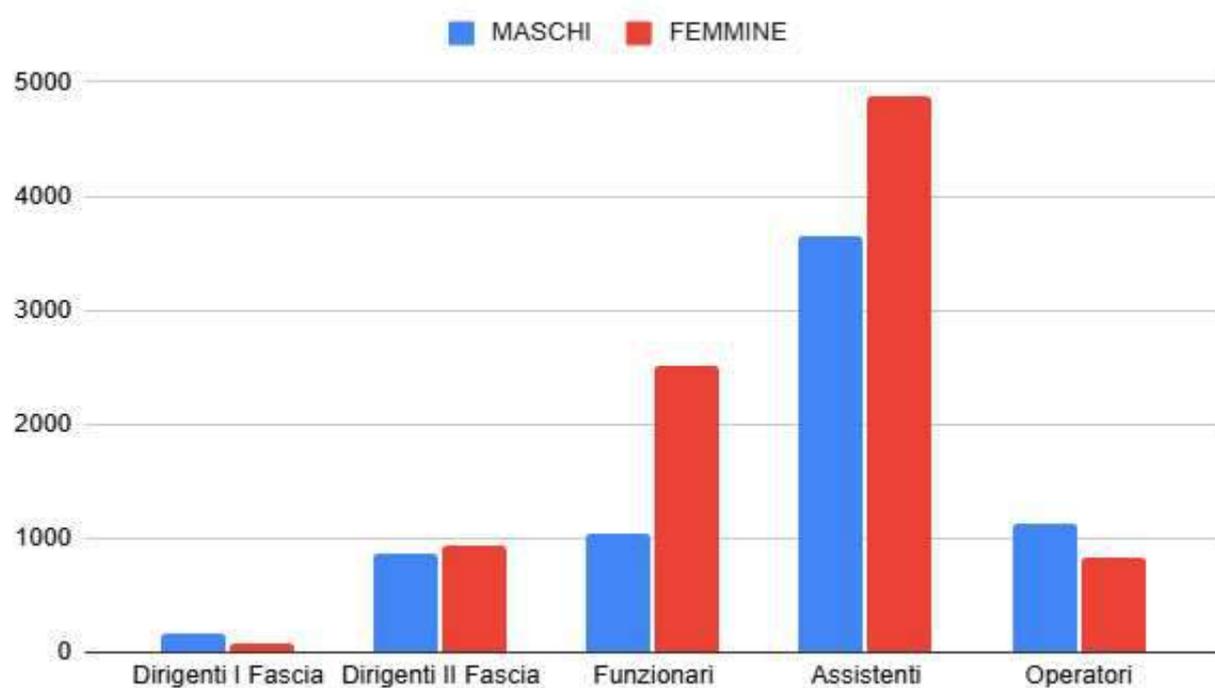
PERSONALE MiC



ANALISI DI GENERE

PERSONALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Dirigenti I Fascia	16	8	24

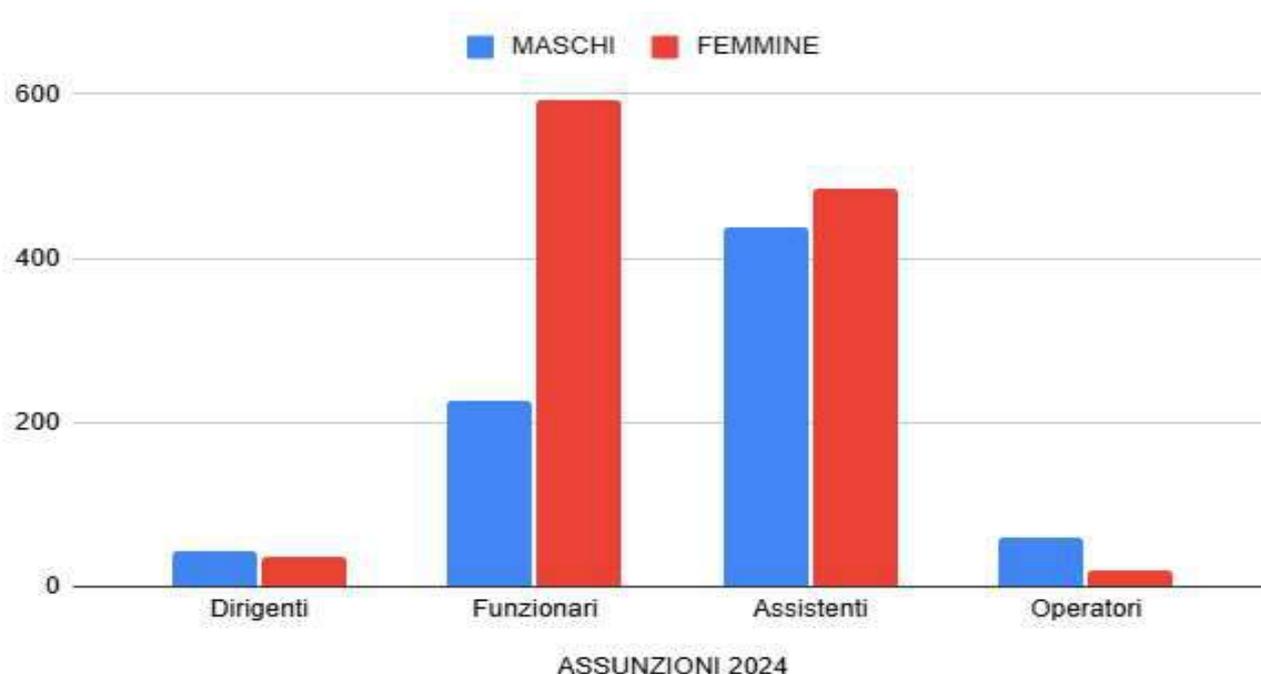
Dirigenti II Fascia	86	93	179
Funzionari	1.037	2.513	3.550
Assistenti	3.648	4.875	8.523
Operatori	112	83	195



PERSONALE	MASCHI	FEMMINE
Percentuale personale dirigenziale	48%	52%
Percentuale personale non dirigenziale	39%	61%

Percentuale personale assunto nel 2024	39%	61%
--	-----	-----

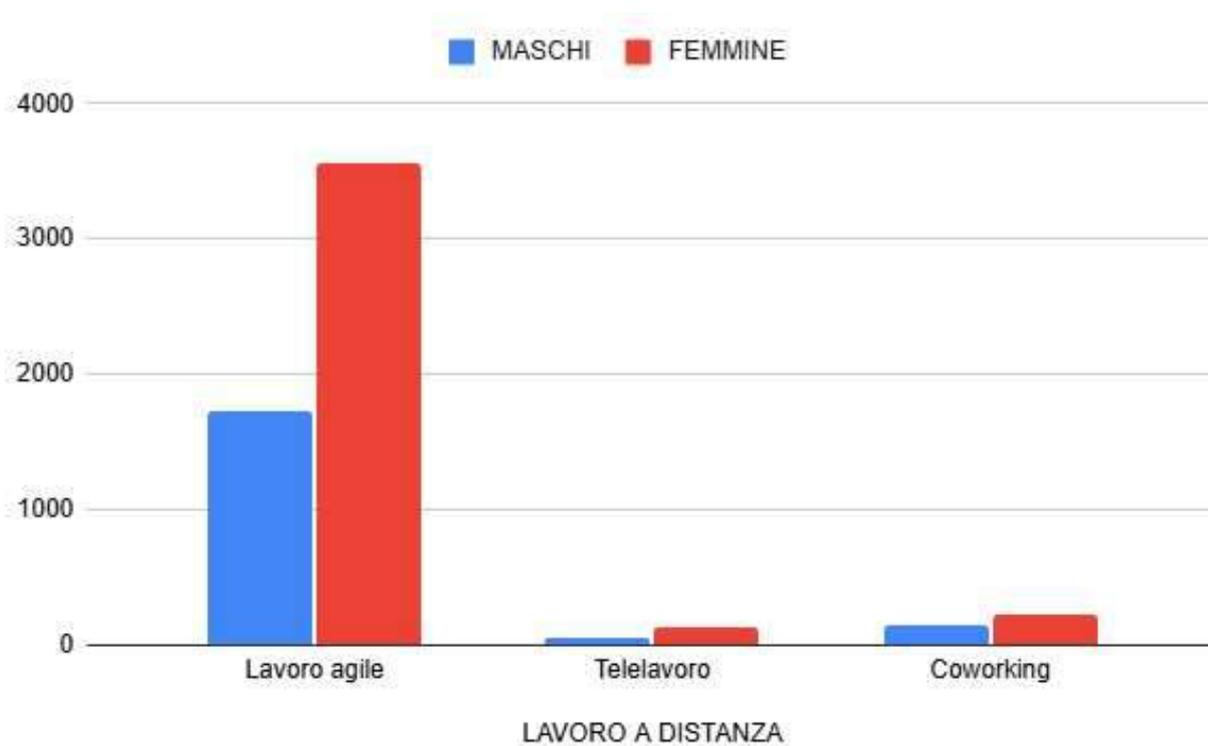
ASSUNZIONI 2024	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Dirigenti	44	36	80
Funzionari	227	592	819
Assistenti	438	484	922
Operatori	6	2	8



Nel corso del 2024 è stato ulteriormente implementato l'utilizzo del lavoro a distanza tra i dipendenti del Ministero della Cultura.

Di seguito i dati, divisi per genere, relativi alla fruizione del lavoro a distanza (distinto in lavoro agile, *coworking* e telelavoro), da parte del personale dell'Amministrazione nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024.

TIPOLOGIA	MASCHI	GIORNATE FRUITE	FEMMINE	GIORNATE FRUITE
Lavoro agile	1.723	76.070	3.561	174.125
Telelavoro	6	2.070	14	2.690
Coworking	15	454	23	1.725



LE KEY AREA DEL PIANO DI UGUAGLIANZA

DI GENERE - *Gender Equality Plan (GEP)*

AREA STRATEGICA 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1.1	Promuovere interventi, per favorire un clima di solidarietà e inclusione, finalizzati a sviluppare ulteriori modalità di conciliazione tra esigenze private e/o familiari e lavorative
AZIONE/I	1.1.1 Attuazione di misure per l'incremento del benessere organizzativo (sensibilizzazione, formazione, ecc.)
DESTINATARI	Tutto il personale dirigenziale e non del MiC
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none">➤ Dipartimenti➤ Ex Segretariato Generale➤ Direzioni Generali➤ Amministrazione Periferica➤ Istituti Centrali➤ Istituti dotati di autonomia speciale➤ CUG
OUTPUT	<p>Azioni di sensibilizzazione: concessione del lavoro agile, del <i>coworking</i> e del telelavoro domiciliare in particolare ai dipendenti con specifiche esigenze per favorire la conciliazione vita/lavoro e del benessere organizzativo.</p> <p>Azione di formazione con corsi accessibili:</p> <ul style="list-style-type: none">a) promozione periodica di corsi, sia in presenza che sulle piattaforme <i>E-lea</i> e Syllabus, finalizzati all'aggiornamento di tutti i dipendenti del Ministero della cultura sulle normative e sugli strumenti atti a conciliare gli impegni privati e/o familiari con quelli lavorativi, in materia di <i>lavoro a distanza</i> e benessere organizzativo. Questa strategia è volta a favorire il rilancio delle politiche di innovazione, formazione e valorizzazione del personale del Ministero ai fini della crescita professionale e del benessere organizzativo;b) incontri di "<i>team coaching</i>" (sui seguenti argomenti: resilienza, stress, gestione della rabbia, emozioni, etc.), rivolti ai dipendenti della Direzione generale spettacolo. <p>Azione di monitoraggio:</p> <ul style="list-style-type: none">a) indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutti i dipendenti del Ministero della cultura e successiva pubblicazione del <i>Report</i> analitico relativo alle

	<p>risultanze della suddetta indagine che si è posta l'obiettivo di diffondere una "cultura del benessere" e un orientamento delle politiche del personale, ponendo particolare attenzione alla "salute" delle persone, al fine di garantire un miglior funzionamento dell'organizzazione;</p> <p>b) indagine sull'esperienze di solidarietà, condivisione e sostegno (ad esempio ferie solidali).</p> <p>Azione di accountability: è stato nominato, presso la Direzione generale cinema e audiovisivo e la Direzione generale spettacolo, il Gruppo di valutazione dello stress-lavoro correlato il cui compito è quello di programmare e agevolare l'attuazione delle attività di valutazione e gestione del rischio attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la pianificazione delle attività, delle procedure e degli strumenti da utilizzare e stesura della relativa programmazione temporale (cronoprogramma); • la gestione e il monitoraggio del percorso metodologico; • l'informazione e il coinvolgimento dei lavoratori nel percorso; • l'approvazione dei <i>report</i> di valutazione e restituzione dei risultati della stessa ai dipendenti; • la pianificazione degli interventi necessari a correggere e prevenire il rischio, ove presente; • la messa a punto di un piano di monitoraggio del rischio; • l'individuazione di un referente per ciascun centro di responsabilità formato per sostenere il personale nel rientro dopo periodi di cura/malattia.
OUTCOME	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Costruire un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente a sostegno della conciliazione vita/lavoro. ➤ Rafforzare le misure di welfare/benessere orientato alla conciliazione vita/lavoro.
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL 3 - Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età. ➤ GOAL 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze. ➤ GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica.
INDICATORE	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare Personale coinvolto nelle attività di formazione (dato disaggregato per genere)
TIMELINE	2025-2027
Obiettivo 1.2	Favorire strategie e metodi di organizzazione del lavoro orientati a migliorare le condizioni di equilibrio tra vita privata e vita lavorativa
AZIONE/I	1.2.1 Individuazione di strategie a sostegno della flessibilità organizzativa del lavoro e di tempi/spazi funzionali a supportare situazioni di criticità a livello personale/familiare in un'ottica di genere. 1.2.2 Creazione e prosecuzione dei servizi di welfare ed <i>empowerment</i> del personale sulle tematiche della medicina di genere
DESTINATARI	Tutto il personale dirigenziale e non del MIC

RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dipartimenti ➤ Ex Segretariato Generale ➤ Direzioni Generali ➤ Amministrazione Periferica ➤ Istituti Centrali ➤ Istituti dotati di autonomia speciale ➤ CUG
OUTPUT	<p>Azioni a sostegno della flessibilità organizzativa del lavoro e di tempi/spazi funzionali per supportare situazioni di criticità a livello personale/familiare :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) revisione del regolamento del lavoro a distanza mediante la pubblicazione del Decreto del Direttore generale organizzazione rep. n. 1949 del 6 novembre 2024 che prevede: <ul style="list-style-type: none"> • il superamento del vincolo di adesione a una sola delle forme di lavoro a distanza (lavoro agile, <i>coworking</i> e telelavoro); • l'estensione dell'accesso allo <i>smart working</i>, non solo ai cosiddetti "lavoratori fragili", ma anche al personale soggetto a eventi emergenziali o a situazioni di carattere straordinario; • l'individuazione di una definizione più dettagliata della figura del datore di lavoro; • la possibilità di adottare il telelavoro all'interno dell'intero territorio nazionale; b) introduzione di orari flessibili per consentire ai dipendenti di gestire meglio gli impegni personali e familiari; c) aggiornamento da parte del <i>Mobility Manager</i> del Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) anche in un'ottica di genere e azioni di sensibilizzazione e comunicazione per sostenere stili di vita rispettosi dell'ambiente; d) creazione di un portale per l'inserimento, da parte di tutti gli istituti, dei contratti di SW, <i>coworking</i> e telelavoro in modo da avere contezza dei dati; <p>Azioni di implementazione di programmi di prevenzione sanitaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) organizzazione di campagne di prevenzione specifiche per la salute delle donne e screening per il tumore al seno, mediante la Carovana della Prevenzione che è il Programma nazionale itinerante di promozione della salute femminile di Komen Italia, che consente ai dipendenti, in date e in sedi diverse, di usufruire di visite specialistiche ed esami diagnostici gratuiti per prevenire le principali patologie oncologiche di genere; b) stipula di convenzioni sanitarie volte a garantire ai dipendenti e ai loro familiari servizi di medicina generale. c) mappatura delle <i>best practices</i> e indagini di fattibilità e/o sulla possibilità di stipulare convenzioni per l'offerta di servizi di sostegno genitoriale³ d) (asili nido, centri estivi e spazi di intrattenimento per l'infanzia).
OUTCOME	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Miglioramento dell'equilibrio di genere nell'accesso a forme di lavoro part-time e a distanza; ➤ Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> orientate alla conciliazione vita-lavoro; ➤ Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare; ➤ Promozione dell'importanza della salute delle lavoratrici/dei lavoratori

OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL 3 - Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età ➤ GOAL 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze ➤ GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
INDICATORE	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare Personale coinvolto nelle attività informative e di screening (dato disaggregato per genere)
TIMELINE	2025-2027

AREA STRATEGICA 2

Equilibrio di genere nella *leadership* e nei processi decisionali

Obiettivo 2.1	Garantire una composizione equilibrata e rappresentativa nelle posizioni apicali e nella composizione degli organi interni dell'Amministrazione
AZIONE/I	<p>2.1.1 Monitoraggio dell'attuazione delle misure organizzative per la parità di genere</p> <p>2.1.2 Raccolta dei dati disaggregati su:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) composizione degli organi amministrativi (Commissioni, Consigli, Comitati, CDA, Tavoli tecnici, Gruppi di lavoro); b) dati quantitativi e qualitativi finalizzati al bilancio di genere c) titolari di posizione organizzativa.
DESTINATARI	Azione 2.1.1. Figure che ricoprono posizioni apicali; Azione 2.1.2 Tutto il personale dirigenziale e non del MiC.
RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dipartimenti ➤ Ex Segretariato Generale ➤ Direzioni Generali ➤ Istituti Centrali ➤ Amministrazione Periferica ➤ Istituti dotati di autonomia speciale ➤ CUG ➤ OIV ➤ Osservatorio sulla parità di genere
OUTPUT	<p>Azione di monitoraggio a sostegno del rispetto della parità di genere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • predisposizione di un'analisi della rappresentanza di genere nei vertici decisionali per garantire un'equa presenza femminile nei ruoli di <i>leadership</i>; • realizzazione di misure organizzative volte a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui il talento e le competenze siano valorizzati indipendentemente dal genere, contribuendo a una <i>leadership</i> più equa e diversificata; • assegnazione ai dirigenti di obiettivi operativi relativi ad azioni connesse alla parità di genere in linea con la direttiva generale ministeriale;

	<ul style="list-style-type: none"> • previsione di quote di genere nei comitati decisionali/negli organismi collegiali dell'Amministrazione; • pubblicazione di <i>report</i> annuali che documentino i dati disaggregati per genere sulla rappresentanza e gli eventuali progressi da raggiungere.
OUTCOME	Promozione dell'equilibrio di genere negli organi elettivi e nelle posizioni apicali
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➢ GOAL 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze ➢ GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica ➢ GOAL 10 - Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi
INDICATORI	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare
TIMELINE	2025-2027
Obiettivo 2.2	Promuovere le pari opportunità nei processi istituzionali, nelle pratiche di gestione e, in generale, nella cultura dell'amministrazione
AZIONE/I	2.2.1 Comunicazione e formazione sul tema della parità di genere 2.2.2 Coordinamento interistituzionale (referenti Strategia nazionale 2021-2026, CUG, Osservatorio per la parità di genere, referenti dell'amministrazione) funzionale a una migliore definizione delle politiche di genere dell'amministrazione sia all'interno che all'esterno di essa
DESTINATARI	Tutto il personale dirigenziale e non del MiC
RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Dipartimenti ➢ Ex Segretariato Generale ➢ Direzioni Generali ➢ Istituti Centrali ➢ Amministrazione Periferica ➢ Istituti dotati di autonomia speciale ➢ CUG ➢ OIV ➢ Osservatorio sulla parità di genere
OUTPUT	<p>Azioni di sensibilizzazione e di formazione con corsi accessibili:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizzazione di corsi di formazione ed eventi su temi legati alla parità di genere; • offerta di programmi di <i>mentoring</i> per supportare le donne nei ruoli di leadership; • offerta sessioni formative per riconoscere e contrastare stereotipi e pregiudizi di genere che influenzano il processo decisionale e le pratiche di promozione; • organizzazione di corsi in accordo con gli obiettivi dell'Agenda 2030 volti a prevenire e combattere gli stereotipi di genere e garantire l'uguaglianza di genere; • realizzazione di una campagna di comunicazione sul Piano di genere per sensibilizzare i Centri di responsabilità sul tema.

	<p>Azioni a sostegno di una migliore definizione delle politiche di genere dell'Amministrazione sia all'interno che all'esterno di essa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nelle attività dell'Amministrazione con i soggetti terzi (gare e contratti, avvisi pubblici) è richiesta l'attestazione di essere in regola con quanto previsto all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna; • i decreti attuativi della legge n. 220/2016 cinema e audiovisivo hanno introdotto, per la prima volta in Italia, degli incentivi per la parità di genere. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> a) nell'ambito dei <i>Contributi Selettivi</i> per la scrittura, lo sviluppo, la produzione e la distribuzione nazionale di opere cinematografiche e audiovisive, i bandi prevedono, da alcuni anni, l'attribuzione di uno specifico criterio automatico; c) nell'ambito del <i>Piano Nazionale Cinema e Immagini per la Scuola</i>, realizzato in base all'articolo 27 comma 1 lettera i) della citata e giunto già alla sua quinta edizione, nei Bandi da anni vengono rappresentate le tematiche di contrasto al bullismo, dispersione scolastica, educazione alla legalità, educazione ambientale, inclusione di studenti in situazione di disabilità e di alunni stranieri, pari opportunità, sensibilizzazione contro la violenza sulle donne e sull'identità di genere.
OUTCOME	Inserire una visione sensibile al genere nelle linee di indirizzo dell'Amministrazione
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze ➤ GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica ➤ GOAL 10 - Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi
INDICATORE	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare Numero disaggregato per genere dei dirigenti coinvolti nelle attività di formazione
TIMELINE	2025-2027

AREA STRATEGICA 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.1	Promuovere le pari opportunità nello sviluppo professionale
AZIONE/I	3.1.1 Formazione per il personale in posizione di <i>leadership</i> 3.1.2 Promozione di un equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera all'interno dell'amministrazione
DESTINATARI	Azione 3.1. Figure che ricoprono posizioni apicali Azione 3.2. Tutto il personale dirigenziale e non del MIC
RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dipartimenti ➤ Ex Segretariato Generale ➤ Direzioni Generali ➤ Istituti Centrali ➤ Amministrazione Periferica ➤ Istituti dotati di autonomia speciale ➤ CUG
OUTPUT	<p>Azioni di formazione con corsi accessibili:</p> <ul style="list-style-type: none"> • corsi formativi dedicati alla dirigenza per riconoscere e contrastare stereotipi pregiudizi di genere che influenzano i processi di reclutamento e le pratiche di promozione; • corsi di formazione iniziale per i dirigenti neoassunti e corsi in materia di <i>Management</i> e risorse umane previsti dal Programma delle attività formative organizzate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione. <p>Azioni a sostegno della promozione dell'equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera sia all'interno che all'esterno dell'Amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • partecipare a fiere del lavoro e ad altre iniziative mirate per attrarre talenti di diverso genere; • creare programmi di formazione per supportare le donne nella loro progressione di carriera; • assicurare che le donne abbiano accesso alle stesse opportunità di crescita professionale e visibilità; • diffusione tra tutto il personale del Codice di condotta dell'amministrazione; • raccolta dei dati per il monitoraggio periodico del reclutamento e delle progressioni di carriera secondo il genere.
OUTCOME	Riduzione divario di genere nei percorsi di carriera
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL 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 ➤ GOAL 10.2 Entro il 2030, "potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro" ➤ GOAL 10.4 "Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza"

INDICATORE	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare Numero disaggregato per genere dei dirigenti coinvolti nelle attività di formazione
TIMELINE	2025-2027

AREA STRATEGICA 4

Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere

Obiettivo 4.1	Prevenire fenomeni di violenza e di ogni forma di discriminazione legata al genere all'interno dell'amministrazione
AZIONE/I	4.1.1 Favorire la consapevolezza della violenza fisica, psicologica, verbale o sessuale, l'ascolto, il <i>team building</i> e la soluzione dei conflitti.
DESTINATARI	Tutto il personale dirigenziale e non del MIC
RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dipartimenti ➤ Ex Segretariato Generale ➤ Direzioni Generali ➤ Istituti Centrali ➤ Istituti dotati di autonomia speciale ➤ Amministrazione Periferica ➤ CUG
OUTPUT	<p>Azione di prevenzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuovere attivamente una cultura basata sul rispetto reciproco, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità; • sviluppare e diffondere un codice di condotta che delinea chiaramente i comportamenti inaccettabili con particolare attenzione alle discriminazioni e alle molestie; • monitorare regolarmente l'efficacia delle politiche e delle azioni intraprese per contrastare la discriminazione e la violenza di genere; • condurre indagini sul personale per valutare la percezione dei dipendenti e apportare miglioramenti se necessario; • diffusione di iniziative ed eventi in osservanza del Protocollo d'intesa per la "<i>Prevenzione e contrasto della violenza maschile nei confronti delle donne e della violenza domestica – iniziative rivolte al mondo della scuola</i>", firmato in data 22 novembre 2023 dal Ministero per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, dal Ministero dell'istruzione e del merito e dal Ministero della cultura; • pubblicazione di un banner con il numero verde 1522 su tutti i biglietti, digitali e cartacei, emessi dal sistema di ticketing dei Musei italiani e su quelli emessi da altri Istituti; • avvio di una campagna interna di comunicazione visiva con poster e materiali informativi nei luoghi della cultura, per ribadire il messaggio del rispetto e del contrasto a ogni forma di violenza; • campagne sui <i>social</i> per la diffusione dell'<i>hashtag</i> #laculturadelrispetto; • adesione alla campagna di sensibilizzazione "<i>Orange the World</i>", promossa da <i>UN Women</i> in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne" attraverso l'illuminazione di arancione di musei e luoghi della cultura. La Direzione generale biblioteche e diritto d'autore annualmente dedica particolare attenzione alla citata giornata, predisponendo una <i>e-card</i>

	specifica con un'immagine comunicativa (coordinata con l'ufficio stampa del Ministero) da lanciare su <i>facebook</i> e promuovere sul sito.
OUTCOME	Implementare la cultura del rispetto dei diritti fondamentali, della dignità della persona, della diversità e della parità di genere nell'amministrazione per garantire un valore costituzionale, etico, culturale al servizio pubblico
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze ➤ GOAL 10 - Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi
INDICATORE	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare
TIMELINE	2025-2027
Obiettivo 4.2	Sensibilizzare il personale del MiC sui temi relativi al rispetto dei diritti umani, della dignità della persona e della parità di genere e alla sua integrazione nelle attività istituzionali
AZIONE/I	4.2.1. Attuare misure per la diffusione della cultura della parità di genere e del contrasto contro ogni forma di violenza; 4.2.2. Riorganizzazione delle funzioni dello Sportello di ascolto.
DESTINATARI	Tutto il personale dirigenziale e non del MIC
RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dipartimenti ➤ Ex Segretariato Generale ➤ Direzioni Generali ➤ Istituti Centrali ➤ Istituti dotati di autonomia speciale ➤ Amministrazione Periferica ➤ CUG
OUTPUT	<p>Azione di formazione con corsi accessibili:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizzazione di corsi di approfondimento volti a prevenire e combattere gli stereotipi di genere e violenza fisica, psicologica, verbale o sessuale, per raggiungere l'emancipazione femminile e l'uguaglianza di genere in accordo con gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e la Gender Equality Strategy 2024-2029 dell'Unione Europea; • organizzare, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), corsi di aggiornamento periodici sui temi del benessere organizzativo, delle pari opportunità e sulla prevenzione contro ogni forma di discriminazione e violenza di genere all'interno dell'Amministrazione. <p>Azioni 4.2.1:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) diffusione nella sezione <i>Intranet</i> del Piano di genere e dei suoi obiettivi e predisposizione di una campagna di sensibilizzazione in merito; b) promozione di specifiche iniziative del MiC relative alla diffusione della conoscenza del Piano di genere e delle relative azioni durante le giornate dell'8 marzo (Giornata internazionale della donna) e del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne) e inserimento

	<p>di un <i>banner</i> sul sito istituzionale – inclusione della prospettiva di genere nei corsi di formazione erogati dall'amministrazione;</p> <p>c) elaborazione di Linee guida per la segnalazione dei comportamenti discriminatori in collaborazione con il CUG</p> <p>Azioni 4.2.2:</p> <p>a) riattivazione dello Sportello di ascolto quale punto di riferimento per segnalazioni di situazioni di disagio riconducibili a molestie, mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro;</p> <p>b) pubblicazione sul sito e sulle pagine dei social network del MiC delle informazioni relative allo Sportello;</p> <p>c) rispetto e promozione della parità di genere mediante gli avvisi pubblici del PNRR di cui alla "Misura 3 Industria culturale e creativa 4.0" assegnato alla DG creatività contemporanea.</p> <p>Nell'ambito del programma europeo Europa Creativa 2021-2027 il tema dell'inclusione sociale e della parità di genere è centrale e trasversale in tutti i bandi dei tre settori - Cultura, Media, Intersettoriale – in quanto rientra nelle "Questioni trasversali" definite all'interno del Regolamento europeo n. 818/2021.</p> <p>Per quanto riguarda gli altri Avvisi pubblici della DG creatività contemporanea le azioni intraprese mirano alla massima inclusione di tutte le diversità che compongono la società contemporanea, giacché tali differenze sono il riflesso dell'arte e della cultura nella loro naturale accezione. La DG creatività contemporanea, pertanto, inserisce negli Avvisi pubblici, di propria competenza, un'apposita clausola di Policy etica, e vigila affinché anche nell'ambito degli stessi, non si verifichino fenomeni iniqui e discriminatori, ma siano viceversa promosse le differenze di genere, età, razza, nazionalità, religione, identità di genere e orientamento sessuale, così come l'inclusione delle minoranze e/o dei gruppi sottorappresentati. Durante le fasi di valutazione e di monitoraggio degli Avvisi pubblici promossi, la DGCC vigila anche affinché nei progetti sostenuti dai contributi concessi siano garantiti a tutte le persone coinvolte condizioni di lavoro ottimali e congruità dei compensi dovuti.</p>
OUTCOME	Implementare la cultura del rispetto dei diritti fondamentali, della dignità della persona, della diversità e della parità di genere nell'amministrazione per garantire un valore costituzionale, etico, culturale al servizio pubblico
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze ➤ GOAL 10 - Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi
INDICATORE	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare
TIMELINE	2025-2027