



Ministero della cultura

DIPARTIMENTO PER LA TUTELA DEL
PATRIMONIO CULTURALE

DIREZIONE GENERALE ARCHIVI

SOPRINTENDENZA ARCHIVISTICA E BIBLIOGRAFICA DELLE
MARCHE

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

2025-2027



MINISTERO
DELLA
CULTURA

DIPARTIMENTO PER LA TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURALE
DIREZIONE GENERALE ARCHIVI
SOPRINTENDENZA ARCHIVISTICA E BIBLIOGRAFICA DELLE MARCHE
Via della Loggia, 54 - 60121 Ancona – Tel. 071 898035
P.E.C.: sab-mar@pec.cultura.gov.it – P.E.O.: sab-mar@cultura.gov.it

INDICE

1. PREMESSA: INTRODUZIONE E CONTESTO
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO
3. ORGANIZZAZIONE DELLA SOPRINTENDENZA ARCHIVISTICA E BIBLIOGRAFICA DELLE MARCHE E PERSONALE IN SERVIZIO
4. AREE DI INTERVENTO DEL PIANO



DIPARTIMENTO PER LA TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURALE
DIREZIONE GENERALE ARCHIVI
SOPRINTENDENZA ARCHIVISTICA E BIBLIOGRAFICA DELLE MARCHE
Via della Loggia, 54 - 60121 Ancona – Tel. 071 898035
P.E.C.: sab-mar@pec.cultura.gov.it – P.E.O.: sab-mar@cultura.gov.it

1. PREMESSA: INTRODUZIONE E CONTESTO

Il GEP - Gender Equality Plan è un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali.

Il GEP trova origine nella Strategia della Commissione europea per la parità di genere 2020-2025, nella quale erano state annunciate le misure per rafforzare la parità di genere nell'ambito del programma quadro Horizon Europe (o Orizzonte Europa), istituito con il Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, volto a finanziare la ricerca e l'innovazione nella fase temporale che va dal 2021 al 2027. Nel programma Horizon l'uguaglianza di genere assume il valore di un principio trasversale anche in termini di riduzione delle disparità di carattere economico e sociale attraverso sistemi di ricerca e d'innovazione.

In particolare, il Regolamento stabilisce, tra le altre cose, 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 Ricerca e Innovazione (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 R&I 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».

La Commissione Europea ha quindi introdotto l'obbligo di dotarsi di un GEP, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

La redazione del Piano di Uguaglianza di Genere, in tale contesto, ha lo scopo di definire “un insieme di impegni e azioni che mirano alla promozione dell'uguaglianza di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale”.

Il GEP si inserisce all'interno del ciclo di programmazione della Soprintendenza archivistica e bibliografica delle Marche e si coordina con altri strumenti per il benessere organizzativo. L'uguaglianza di genere è un fattore strategico abilitante trasversale che la Soprintendenza archivistica e bibliografica delle Marche adotta. L'adozione del GEP è quindi requisito imprescindibile e un passaggio non meramente formale, ma un insieme di obiettivi e azioni volti allo sviluppo di una cultura inclusiva e attenta alla parità di genere.

La Commissione Europea stabilisce criteri e requisiti rilevanti nell'elaborazione del Piano che deve contenere quattro requisiti obbligatori, legati al processo di redazione dello stesso e agli step successivi, di seguito riportati:

- **Pubblicazione del documento:** il Piano deve essere un documento formale firmato dal top management, pubblicato sul sito dell'organizzazione e comunicato attivamente all'interno della stessa;
- **Risorse dedicate:** il Piano deve includere un impegno a fornire risorse sufficienti all'implementazione delle azioni proposte;
- **Raccolta e monitoraggio dei dati:** il Piano deve riportare i dati del personale appositamente disaggregati, per genere, che l'organizzazione deve monitorare annualmente sulla base di specifici indicatori;
- **Formazione:** il Piano deve includere attività di formazione e promozione dell'uguaglianza di genere per l'intera organizzazione.



La Commissione definisce, inoltre, cinque requisiti raccomandati in materia di contenuti da inserire nel Piano, ritenuti necessari per la promozione dell'uguaglianza di genere nel settore della ricerca e dell'innovazione:

- a) Conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e cultura dell'organizzazione;
- b) Uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- c) Uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nella crescita professionale;
- d) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica;
- e) Misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo.

2La redazione del Piano di Uguaglianza di Genere della Soprintendenza archivistica e bibliografica delle Marche (SAB MAR) per il triennio 2025-2027 si articola pertanto nella trattazione dei seguenti temi collocati, rispettivamente, nei capitoli 2, 3 e 4:

- 1) normativa di riferimento, inerente alla promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e di uguaglianza di genere (Capitolo 2);
- 2) rappresentazione sintetica dell'organizzazione della SAB MAR e del personale in servizio, distinto per genere (Capitolo 3);
- 3) aree di intervento del Piano all'interno delle quali la SAB MAR intende avviare apposite iniziative nel prossimo triennio, con indicazione degli obiettivi e delle azioni da intraprendere (Capitolo 4).



2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'evoluzione normativa sul tema delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere ha visto nel tempo il proliferare di prescrizioni normative nazionali ed europee.

Si riportano di seguito, in sequenza cronologica, le principali **disposizioni nazionali**:

- **Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, come modificato dall’art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art. 1), nonché “nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro” (art. 7). Inoltre, l’art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato unico di garanzia (CUG) e definisce alcune misure che le stesse sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità.

- **Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198**, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, stabilisce, all’art. 48, che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive finalizzati alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Il decreto abroga le disposizioni in tema di pari opportunità previste dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”), e dal Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 (“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”).

- **Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** (c.d. “Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”), all’art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all’art. 17 riguardi anche i rischi collegati “allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere”.

- **La Direttiva del 4 marzo 2011** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”, definisce gli obiettivi dei CUG, le loro modalità di funzionamento e compiti, tra cui quello di redigere una relazione riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

- **Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

- **La Legge 7 agosto 2015, n. 124** contiene, all’art. 14 (“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”), disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell’infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità.

- **Il Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90**, all’art. 9, comma 1, introduce l’art. 38-septies nella **legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009**, relativo all’adozione “di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

- **La Direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** concerne gli indirizzi per l’attuazione dell’art 14 della legge n. 124/2015. In particolare, fornisce le misure organizzative e indicazioni operative che le amministrazioni sono chiamate ad adottare in materia di attuazione del



telelavoro, sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working) e adozione di servizi di supporto alla genitorialità, specificando che tali misure sono utili anche al monitoraggio delle politiche da evidenziare nel bilancio di genere di cui all'articolo 38-septies della legge n. 196/2009.

- La **Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019** (“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”), che integra la Direttiva del 4 marzo 2011 di cui sopra e sostituisce la **Direttiva 23 maggio 2007** (“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”), ha l’obiettivo di “promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazioni pubbliche”. In particolare, la Direttiva illustra alcune concrete linee di azione a cui le amministrazioni devono attenersi per raggiungere gli obiettivi della stessa.

Esse riguardano:

- a) La prevenzione e rimozione delle discriminazioni ai sensi delle disposizioni vigenti;
- b) La redazione di piani triennali di azioni positive ai sensi del d.lgs. n. 198/2006, nonché la predisposizione della relazione sulla situazione del personale dell’ente da parte dei CUG;
- c) Politiche di reclutamento e gestione del personale (conferimento di incarichi dirigenziali, composizione delle commissioni di concorso e adozione di iniziative di riequilibrio di genere);
- d) Un’organizzazione del lavoro finalizzata ad attuare le norme in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di congedi parentali, a favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi per cause familiari, e a promuovere progetti per la mappatura delle competenze professionali;
- e) La formazione e la diffusione di un modello per le pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo che la partecipazione alla formazione sia equa, sensibilizzando il personale e producendo informazioni che diano evidenza di eventuali differenze di genere;
- f) Il rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.

- Il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2019-2021** disciplina, all’art. 27, I “Congedi per le donne vittime di violenza” e i relativi strumenti volti a tutelarle, mentre l’art. 28 riporta le disposizioni relative ai congedi dei genitori.

Inoltre, all’art. 21, il CCNL tutela i lavoratori che hanno intrapreso un percorso di transizione di genere, stabilendo che le Amministrazioni riconoscano un’identità alias che riguardi, ad esempio “il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d’ufficio”.

Si riportano di seguito le principali disposizioni **normative internazionali ed europee** che sono intervenute per promuovere la parità di genere:

- La **Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 del Parlamento e del Consiglio Europeo**, recante “Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”, che tratta temi legati alla parità retributiva, alla parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;

- La **Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015** sulla “Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015”, che ha sottolineato l’importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile- part-time, telelavoro, smart working, che invita anche la Commissione e gli Stati Membri ad agire di più in ambito di pari opportunità, discriminazioni e violenza sulle donne;

- La **Roadmap della Commissione Europea “New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families” (2015)**, che delinea le iniziative da adottare per aumentare l’occupazione



femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020, evidenziando problematiche come la sottorappresentazione femminile nel mondo del lavoro, il pay gap e la rigidità organizzativa a fronte di specifiche esigenze familiari, e proponendo di modernizzare il quadro normativo dell'Unione;

- La **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.

- La **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), in cui si evidenzia che la violenza e le molestie in ambito lavorativo rappresentano una minaccia per le pari opportunità in quanto provocano - o sono in grado di provocare - alla persona che ne è destinataria danni fisici, psicologici, sessuali o economici.

- La **Strategia Europa 2020** che, oltre a focalizzare l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si sofferma sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- La **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;

- Il **Regolamento UE 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio**, che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Horizon Europe e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione;

- La **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.

- **L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, che, all'Obiettivo 5 (“Parità di genere”) si propone di:

- Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze
- Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo
- Eliminare ogni pratica abusiva come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili
- Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali
- Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
- Garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo, come concordato nel Programma d'Azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla Piattaforma d'Azione di Pechino e dai documenti prodotti nelle successive conferenze
- Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali
- Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna
- Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli



3. ORGANIZZAZIONE DELLA SAB MAR E PERSONALE IN SERVIZIO

La Soprintendenza archivistica e bibliografica delle Marche, con sede ad Ancona, è un organo periferico del Ministero della cultura. Molte delle sue competenze sono definite dal "Codice dei beni culturali e del paesaggio" con compiti in ambito territoriale in materia di tutela e valorizzazione dei beni archivistici e dei beni librari. La più recente norma di regolamento è costituita 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" e dal conseguente Decreto ministeriale del 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";

Le Soprintendenze archivistiche e bibliografiche operano all'interno del territorio regionale ed esercitano la vigilanza e la tutela su:

- archivi e le biblioteche degli enti pubblici (Regione, Comuni e altri enti, compresi gli istituti scolastici statali)
- archivi privati dichiarati di interesse storico particolarmente importante (ad es. di banche, imprese, famiglie, persone)
- biblioteche private dichiarate di eccezionale interesse culturale (ad es. di famiglie, persone, fondazioni, ecc.).

La Soprintendenza accerta l'esistenza di archivi e biblioteche private e, nel caso, emette rispettivamente la dichiarazione di interesse storico particolarmente importante e quella di eccezionale interesse culturale. L'Istituto esercita funzioni di tutela e vigilanza sul patrimonio archivistico e bibliografico non statale conservato nel territorio regionale di propria competenza, ai sensi degli artt. 3, 18 e 19 del D. Lgs. 42/2004, «Codice dei beni culturali e del paesaggio», oltre che di protezione e conservazione dello stesso per la pubblica fruizione, in collegamento con la [Direzione generale Archivi](#), con la [Direzione generale Biblioteche e Diritto d'autore](#) e con la Soprintendenza archeologia, belle arti e paesaggio del capoluogo di regione ([Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio per le Province di Ancona e Pesaro e Urbino](#)).

La Soprintendenza è organizzata in quattro aree funzionali, rivolte a settori specifici dell'attività di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale. Questa articolazione nasce per supportare il Soprintendente nell'esercizio della tutela con tutte le competenze tecnico-scientifiche e amministrative necessarie per la gestione di una struttura che opera in numerosi ambiti disciplinari.

Per ciascuna area funzionale, il Soprintendente individua le Posizioni Organizzative (P.O.) che svolgono attività di coordinamento e di indirizzo. Le P.O. sono designate sulla base di un'apposita procedura selettiva. I compiti e le funzioni dei responsabili delle aree funzionali sono stati definiti nel "Protocollo di intesa relativo ai criteri di conferimento e revoca dell'indennità di Posizione Organizzativa" sottoscritto in data 21 novembre 2022.

Per il dettaglio delle aree funzionali e l'organigramma grafico si rimanda ai contenuti del sito web: <https://sabmar.cultura.gov.it/amministrazione-trasparente/personale/struttura-organizzativa-1>.

https://sabmar.cultura.gov.it/fileadmin/risorse/foto_pagine/Pdf_trasparenza_2018_e_storico/Organigramma_grafico.pdf



Situazione organico		
	Organico di Diritto (DM 401/2022)	Organico in Servizio (01/09/2025)
Dirigente di seconda fascia	1	1
Area Terza (Funzionari)	8	4
Area Seconda (Assistenti)	10	9
Totale Dipendenti	18	13
Totale Complessivo	19	14

	Analisi di genere										
	età	Genere femminile					Genere maschile				
		>30	31-40	41-50	51-60	>60	>30	31-40	41-50	51-60	>60
	totale										
DIRIGENTE	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Area Terza (Funzionari)	4	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-
Area Seconda (Assistenti)	9	-	3	1	-	1	1	1	-	2	-
Istruzione universitaria		-	4	1	-	-	1	-	1	1	1
totale	14		4	2		1	1	1	1	3	1
Distribuzione di genere	Totale F	7			50%		Totale M	7			50%



4. AREE DI INTERVENTO DEL PIANO

Il presente Piano è stato predisposto coerentemente con le disposizioni della Commissione Europea in materia (vedi Capitolo 1 e Capitolo 2), nonché al fine di definire le azioni necessarie alla promozione dell'uguaglianza di genere nell'organizzazione.

In particolare, nella predisposizione del presente documento si è tenuto conto del fatto che il personale (dirigenziale e non dirigenziale) di genere femminile costituisce il 50% del totale.

Gli ambiti di intervento della Soprintendenza archivistica e bibliografica delle Marche sono:

- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni;
- Piani triennali di azioni positive;
- Politiche di gestione del personale
- Organizzazione del lavoro
- Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La metodologia.

Raggiungere la parità di genere in ufficio non significa cercare di alterare o violare la normativa esistente, non significa creare "corsie preferenziali" per le donne, ma mettere in campo quelle azioni necessarie al raggiungimento di una parità di fatto, rimuovendo gli ostacoli.

In quest'ottica lavora il Soprintendente Dott. Benedetto Luigi Compagnoni, che ha ampiamente abbracciato un approccio attento alle differenze, non solo quelle tra uomo e donna, con l'obiettivo di porre le basi per un ufficio più inclusivo, capace di riconoscere l'impatto di forme di discriminazione molteplici ed intersezionali (cioè combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali) e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche, che colpiscono molte donne.

Le iniziative già in essere

Il Soprintendente ha elaborato un'attenta analisi per attuare iniziative in merito alla disparità di genere, approfondendo molti aspetti di questa realtà.

In particolare sono poste in essere le seguenti misure:

- Il personale è oggetto di campagne di sensibilizzazione in merito alle tematiche di genere.
- La Soprintendenza valorizza la piena partecipazione di tutte le persone all'interno degli ambiti lavorativi, favorendo la cultura del rispetto nonché della comunicazione inclusiva.
- La Soprintendenza promuove azioni per il raggiungimento dell'effettiva uguaglianza di genere.
- La Soprintendenza non opera discriminazioni di genere nella distribuzione di compiti, incarichi e responsabilità.
- La Soprintendenza promuove opportunità di carriera e di formazione per entrambi i sessi.

Le modalità di verifica e aggiornamento.

Il presente documento ha un orizzonte temporale di tre anni, in linea con gli altri strumenti di monitoraggio e pianificazione della Soprintendenza, per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che



permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi che si è prefissato. Sono inoltre previste indagini periodiche per tutte le componenti della Soprintendenza per valutare l'efficacia delle azioni messe in atto.

Piano d'azione.

Al fine di promuovere una cultura organizzativa che contrasti gli stereotipi legati a età, differenze e genere, basata sul rispetto e sull'apprezzamento delle diversità, nonché sulla realizzazione di opportunità uguali in senso sostanziale e non solo formale, il Piano di Uguaglianza di Genere della Soprintendenza include la seguente dichiarazione di intenzioni, azioni e obiettivi a seconda degli ambiti di destinazione:

- 1) Sensibilizzazione sulla parità di genere e sulle pari opportunità;
- 2) Inclusione delle questioni di genere nella formazione di accoglienza fornita ai nuovi dipendenti;
- 3) Promozione di una comunicazione inclusiva;
- 4) Promozione delle opportunità di carriera e di formazione per entrambi i sessi: avanzamento di carriera; assegnazione di posizioni lavorative; composizione delle commissioni di selezione;
- 5) Mappatura della composizione del personale, delle posizioni lavorative e delle responsabilità;
- 6) Garantire una presenza equilibrata di uomini e donne nelle posizioni di responsabilità organizzativa e procedurale;
- 7) Individuazione e rimozione degli ostacoli all'avanzamento delle donne;
- 8) Promozione della parità di genere a tutti i livelli di responsabilità.

Inoltre vengono promosse azioni per promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori:

- Politiche di equilibrio tra vita lavorativa e personale: apertura alla risoluzione delle problematiche rappresentate dal personale in merito alla genitorialità e alla cura della famiglia;
- Utilizzo mirato e incentivazione dello smart working: formazione su come gestire il lavoro attraverso obiettivi e relazioni con i colleghi;
- Politica di benessere: promozione della mobilità sostenibile e valutazione dello stress lavoro-correlato;
- Sondaggio annuale sul benessere organizzativo (anonimo);
- Prevenzione dei fattori di rischio di stress;
- Raccolta e analisi dei dati;
- Monitoraggio dei progressi nel raggiungimento degli obiettivi di parità di genere;
- Valutazione periodica delle politiche e delle iniziative di parità di genere.

Ancona, lì 12 settembre 2025

