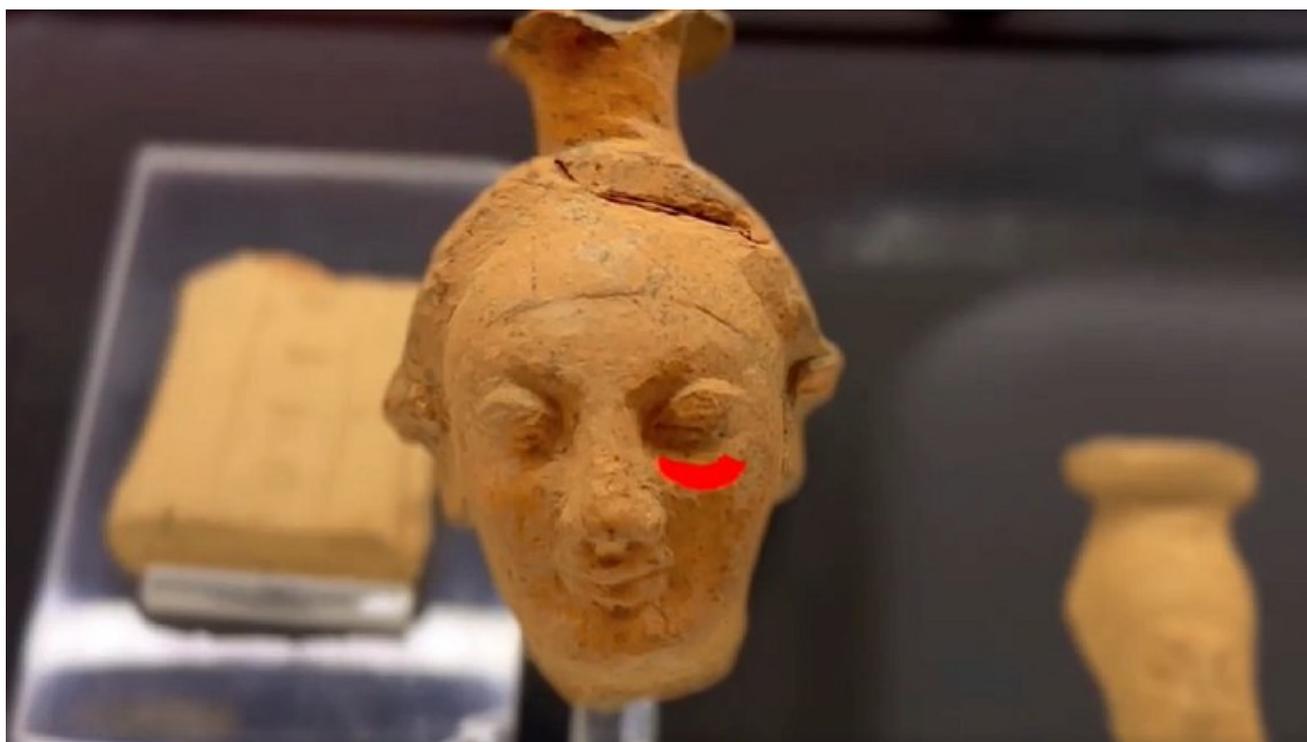


**PIANO DI UGUAGLIANZA DI
GENERE SOPRINTENDENZA
ARCHEOLOGIA, BELLE ARTI E
PAESAGGIO PER L'AREA
METROPOLITANA DI NAPOLI
(GENDER EQUALITY PLAN-GEP)**

2023-2025



INDICE

- 1. PREMESSA: INTRODUZIONE E CONTESTO**
- 2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO**
- 3. ORGANIZZAZIONE E PERSONALE DELLA
SOPRINTENDENZA ARCHEOLOGIA, BELLE ARTI E
PAESAGGIO DELL'AREA METROPOLITANA DI NAPOLI**
- 4. AREE DI INTERVENTO DEL PIANO**

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 di Horizon Europe. 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 Commissione Europea definisce il GEP quale piano strategico volto a:

- Condurre valutazioni d'impatto di procedure e pratiche per identificare il genere;
- Identificare e implementare strategie innovative volte a correggere;
- Definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite specifici indicatori.

Il GEP quindi si inserisce all'interno del ciclo di programmazione della Soprintendenza archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli e si coordina con altri strumenti per il benessere organizzativo.

Esso è stato inoltre citato nelle linee guida del PNRR Progetti presentati della Soprintendenza archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli.

L'uguaglianza di genere è un fattore strategico abilitante trasversale che la Soprintendenza archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli ha inserito all'interno del proprio Piano Strategico 2021-2026.

L'adozione di un GEP è quindi requisito imprescindibile.

Si tratta di un passaggio non meramente formale, ma di un insieme di obiettivi e azioni volti allo sviluppo di una cultura inclusiva e attenta alla parità di genere.

Il presente documento contiene il **Piano di Uguaglianza di Genere** (o *Gender Equality Plan - GEP*) della Soprintendenza Archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli, quale indispensabile requisito per la partecipazione al programma *Horizon Europe*

Già nel mese di gennaio 2021 il Parlamento Europeo ha posto le basi di 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.

In tale direzione si colloca anche il **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 menzionato 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 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 Piano di Uguaglianza di genere costituisce inoltre un **requisito obbligatorio** per la partecipazione da parte dei potenziali beneficiari ai bandi inerenti al programma *Horizon Europe* aventi scadenza nel 2023 o successiva.

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**.

La redazione del Piano di Uguaglianza di Genere della Soprintendenza Archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli (SABAP NA MET) per il triennio 2023-2025 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 SABAP NA MET e del personale in servizio, distinto per genere (Capitolo 3);
- 3) aree di intervento del Piano all'interno delle quali la SABAP NA MET 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 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 - e che invita 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 «Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze»;

- **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 - e che invita 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

3. ORGANIZZAZIONE DELLA SABAP NA MET E PERSONALE IN SERVIZIO

Le Soprintendenze sono organi periferici del Ministero della cultura della [Repubblica Italiana](#).

Molte delle loro competenze sono definite dal "[Codice dei beni culturali e del paesaggio](#)" con compiti in ambito territoriale in materia di tutela e valorizzazione dei beni culturali e [beni paesaggistici](#). La più recente norma di regolamento è costituita dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 2 dicembre 2019, n. 169.

Alla Soprintendenza compete un’articolata attività di tutela che include la conoscenza del patrimonio archeologico, storico-artistico, architettonico e paesaggistico, la verifica e la dichiarazione del suo interesse, le attività di manutenzione e restauro, o il controllo su tale attività svolta da terzi, e una vasta attività di valorizzazione e di gestione svolta in raccordo con gli altri enti pubblici e privati coinvolti.

L’attività della Soprintendenza interessa i seguenti ambiti:

- [Archeologia](#)
- [Architettura](#)
- [Patrimonio storico-artistico](#)
- [Paesaggio](#)
- [Patrimonio demotnoantropologico](#)
- [Educazione e ricerca](#)

Nell'esercizio delle sue funzioni, la Soprintendenza svolge attività [Inventariazione e catalogazione](#) e può stipulare [Collaborazioni con enti e istituzioni](#).

Cliccando su ogni specifica sezione è possibile risalire al dettaglio delle attività svolte.

Inoltre, al fine di favorire la conoscenza delle testimonianze storiche e del patrimonio artistico del territorio, la Soprintendenza collabora e promuove iniziative volte a favorire **l'accesso del pubblico al patrimonio**, sia tramite il proprio Servizio Educativo sia tramite pubblicazioni e progetti. La Soprintendenza ha poi in consegna, con responsabilità diretta, alcuni complessi monumentali di proprietà dello Stato.

La Soprintendenza è organizzata in **sette 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 un Responsabile d'Area Funzionale (R.A.F.) che svolge attività di coordinamento e di indirizzo. I R.A.F. sono designati sulla base di un'apposita procedura selettiva.

I compiti e le funzioni dei responsabili delle aree funzionali sono stati definiti dalla [Circolare n. 22 del 26 aprile 2017](#), emanata dalla Direzione Generale Archeologia Belle Arti e Paesaggio.

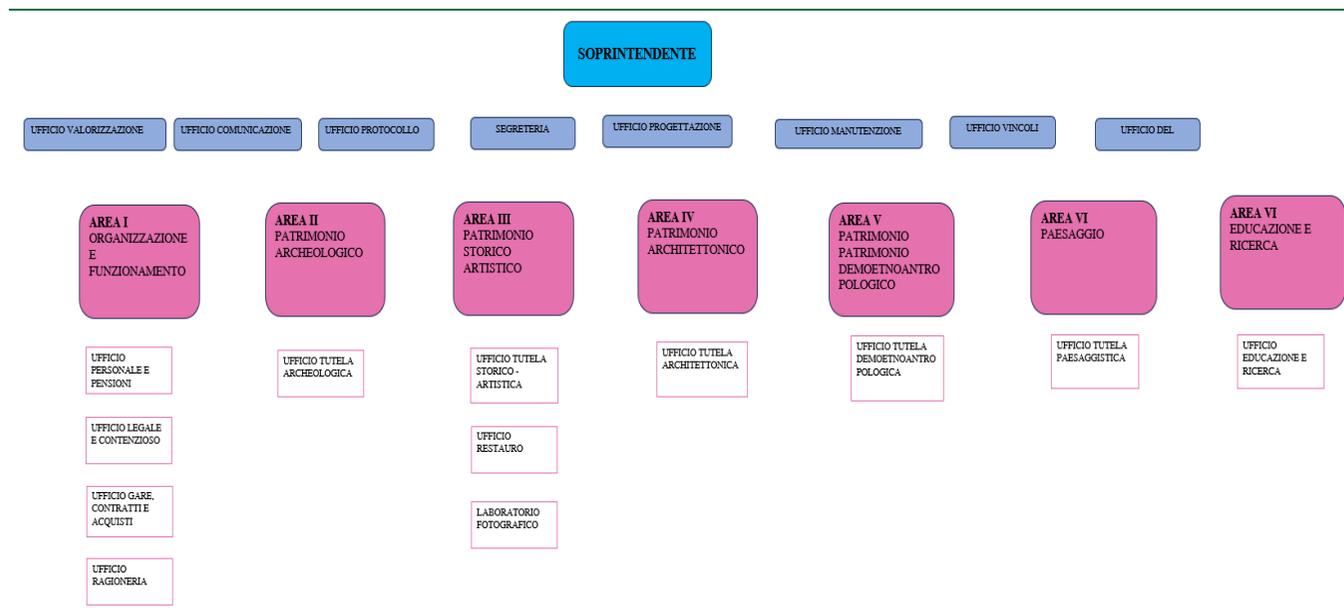
Per il dettaglio delle aree funzionali si rimanda ai contenuti del sito web: <https://sabapmetropolitanana.cultura.gov.it/soprintendenza/aree-funzionali/>.

Il territorio di competenza della Soprintendenza Archeologia Belle Arti e Paesaggio corrisponde all'area metropolitana di Napoli, costituita da un vasto territorio legato alla città di Napoli da questioni economiche, urbanistiche, sociali e di servizio, nonché storiche e culturali, e comprende 91 comuni, ad eccezione del Comune di Napoli.

Per il dettaglio sulle aree di competenza si rimanda ai contenuti del sito web della SABAP NA MET: <https://sabapmetropolitanana.cultura.gov.it/soprintendenza/territori-e-funzionali/>

Per quanto concerne l'organizzazione interna e territoriale della SABAP NA MET e le relative dotazioni di personale, si rimanda alle corrispondenti sezioni ai contributi pubblicati sul sito istituzionale <https://sabapmetropolitanana.cultura.gov.it/soprintendenza/>

Le figure di seguito forniscono dati sull'organizzazione rappresentata l'organigramma della SABAP NA MET:



Organico Di Diritto per Istituti al 01/09/2023 12:50

Organico di diritto disposto con DM 401 del 14/11/2022.

Per l'istituto SABAP PER LE PROVINCE DI COMO, LECCO, MONZA-BRIANZA, PAVIA, SONDRIO E VARESE resta in vigore la denominazione antecedente al DM 169/2019.

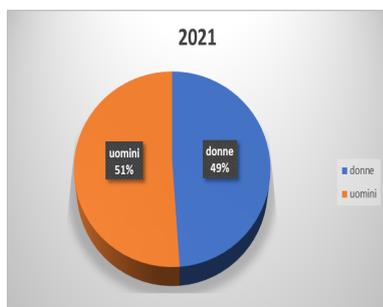
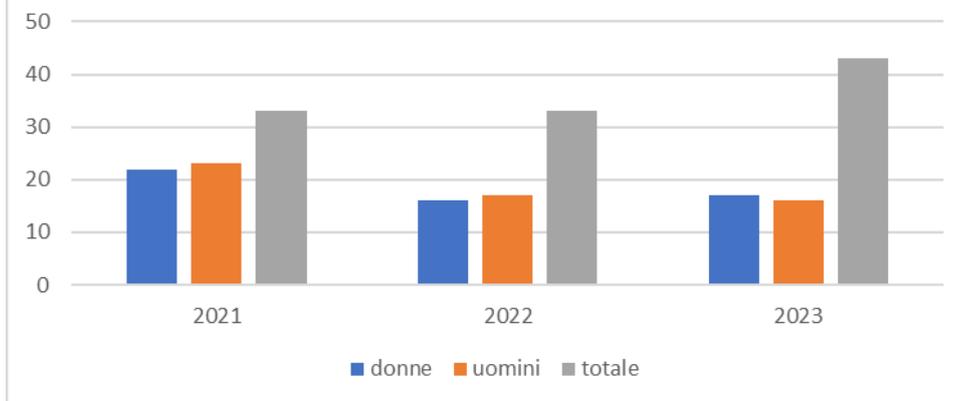
Regione	Istituto	ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI		I AREA (A)							II AREA (B)										III AREA (C)			TOTALE COMPLESSIVO						
		5	5	18	4	18	8	48	7	0	7	12	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0		2	0	4	0	1	35
Campania	SOPRINTENDENZA ARCHEOLOGIA, BELLE ARTI E PAESAGGIO PER L'AREA METROPOLITANA DI NAPOLI	5	5	18	4	18	8	48	7	0	7	12	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	4	0	1	35	88

Personale in servizio al 1° gennaio 2023 - SABAP NA MET	
PERSONALE DIRIGENZIALE	
Dirigenti di seconda fascia con incarico conferito AI SENSI DELL'ARTICOLO 19, COMMA 6, DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165	1
PERSONALE NON DIRIGENZIALE	
AREA TERZA	18
AREA SECONDA	13
AREA PRIMA	1
TOTALE	32
TOTALE COMPLESSIVO	33

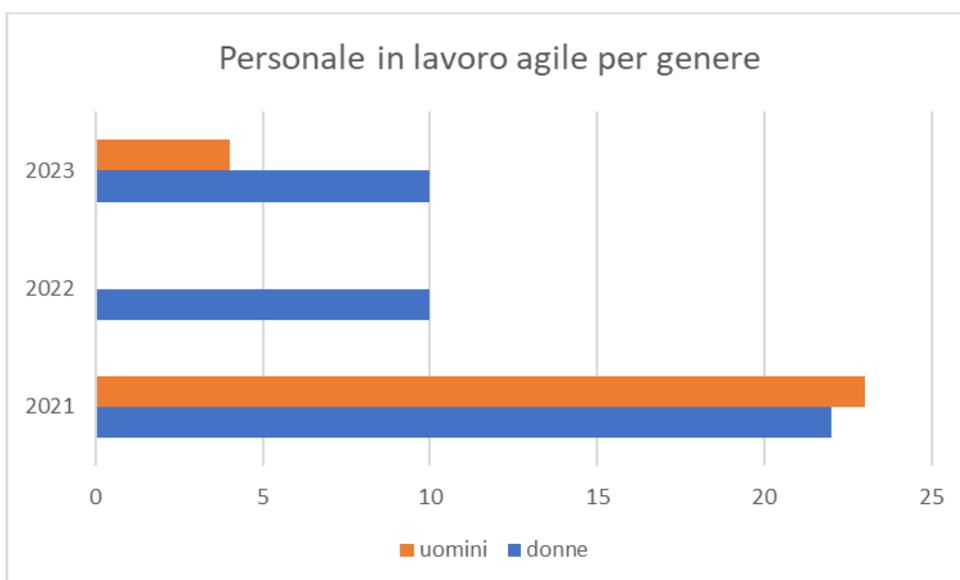
Analisi di genere:

Percentuale di personale femminile rispetto al totale del personale	52%
Percentuale di donne assunte nel 2022	75%
Percentuale età media del personale femminile	48
Percentuale di personale donna laureato rispetto al totale di personale femminile	82%
Ore femminili formazione (media per dipendente di sesso femminile)	33

Analisi di genere del personale a tempo indeterminato della SABAP NA MET nel triennio 2021-2023



Personale in lavoro agile per genere



4. AREE DI INTERVENTO DEL PIANO

Gli ambiti di intervento della Soprintendenza archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli:

- **Prevenzione e rimozione delle discriminazioni**
- **Piani triennali di azioni positive**
- **Politiche di reclutamento e 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 ateneo 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 ha lavorato il Soprintendente Arch. Mariano Nuzzo che ha ampiamente abbracciato un approccio attento alle differenze, non solo quelle tra uomo e donna, con l'obiettivo di porre le basi per il Museo più inclusivo, capace di riconoscere l'impatto di molteplici ed intersezionali forme di discriminazione che colpiscono molte Donne.

Con intersezionalità intendiamo la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.

Il Soprintendente in collaborazione con il Centro Antiviolenza F, hanno avviato progetto frutto di un lavoro congiunto, attento e riflessivo per la giornata Mondiale contro la Violenza sulle DONNE.

Il processo partecipativo e l'attuazione della collaborazione sono aspetti rilevanti di un percorso che non si esaurisce con il lavoro del gruppo contestuale alla scrittura del piano.

L'attività è servita per specificare come l'esercitare violenza su un essere umano in quanto donna è un atto che affonda le radici in una diffusa distorsione culturale.

Il ruolo fondamentale della donna in tutte le civiltà che -a partire dalla preistoria - si sono succedute, dice chiaramente che la donna non è un oggetto e non può essere trattata come una proprietà nella sua elaborazione finale che segue, si pone quale punto di partenza per azioni sempre più inclusive negli anni a venire.

Le iniziative già in essere

Il Soprintendente Arch. Mariano Nuzzo ha elaborato un attento studio per attuare iniziative in merito, approfondendo molti aspetti di questa realtà partendo da uno studio antico che racconta di Dee che governano la fertilità della terra, di guerriere che proteggono e guidano la comunità, di poetesse ed operaie che col lavoro intellettuale e manuale ne producono l'avanzamento verso una società moderna sempre più equa.

La Soprintendenza archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli sta lavorando anche sugli incentivi per colmare il divario di genere nei percorsi, sta sviluppato una serie di progetti e istituito strutture dedicate al fine di contrastare gli stereotipi e le violenze di genere.

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 archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli, 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 archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli per valutare l'efficacia delle azioni messe in atto.

PIANO D'AZIONE

Obiettivo	Azione	2022	2023	2024
1.Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera				
1.1 Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Assicurare una composizione delle commissioni rispettosa dell'equilibrio di genere	X		
	Studio di fattibilità per definire modalità per incentivare il reclutamento e la progressione di carriera delle donne		X	
1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca	Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca	X		
	Attività di coaching/mentoring e altre attività di formazione rivolte alle Donne.		X	X
	Definizione di strumenti per incentivare le Donne a partecipare a progetti.		X	
2.Cultura dell'organizzazione				
2.1.Rafforzare il ruolo sulle questioni di genere	Consolidamento e implementazione dell'adesione a Reti e Centri di rilevanza nazionale e internazionale che si occupano di parità di genere e di violenza di genere	X	X	X
	Aggiornamento, redazione approvazione del bilancio di genere	X		

1. Cultura dell'organizzazione

Promuovere cultura di genere nell'organizzazione significa incoraggiare l'inclusione e la parità di genere nelle azioni della Soprintendenza archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli e sensibilizzare l'intera comunità.

1. Rafforzare il ruolo del della Soprintendenza archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli sulle questioni di genere

2. Rendere il linguaggio del della Soprintendenza archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli più inclusivo

3. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi della Soprintendenza archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli

4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione della Soprintendenza archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli

5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali va garantito sia in termini di bilanciamento quantitativo sia in termini di pari opportunità e parità etica.

La prima condizione perché venga realizzato è che sia infranto il cosiddetto "soffitto di cristallo", ossia l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche, che ostacolano la parità dei diritti. Le azioni proposte sono passi importanti in questa direzione e si accompagnano a un cambiamento culturale e normativo, cui mira l'intero piano.

6. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali

3. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

La violenza di genere è strutturale nelle società e colpisce in modo sproporzionato le donne e le ragazze. E' una forma di discriminazione nei confronti delle donne e una violazione dei diritti umani fondamentali.

Le molestie sessuali sono una forma di violenza di genere e constano di qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (Convenzione di Istanbul, Art.40).

Le azioni collocate all'interno di questa area sono volte a rispondere ad ogni caso di violenza di genere, ma anche a prevenire la violenza, attraverso la sensibilizzazione dell'intera comunità e il cambiamento di una cultura che discrimina ed esclude.

Il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan si inserisce all'interno del programma “Della Soprintendenza archeologia, belle arti e paesaggio per l'area metropolitana di Napoli.”

E concorre all'attuazione dell'Agenda2030, con particolare riferimento agli SDG:

1. Salute e benessere
2. Istruzione di qualità
3. Parità di genere
4. Lavoro dignitoso e crescita economica
5. Ridurre le disuguaglianze
6. Città e comunità sostenibili
7. Consumo e produzione responsabili