



Piano per la parità di genere

Piano per la parità di genere - ELETTRA **GEP Gender Equality Plan**

Processo di appartenenza: PIOR

Il documento originale nello stato di revisione corrente è quello disponibile sul sistema documentale aziendale.

Questo documento è riservato e non può essere diffuso all'esterno della società Elettra - Sincrotrone Trieste S.C.p.A., se non a seguito di esplicita autorizzazione (su DOCS-MOD-02) del Responsabile del Processo.



Questo documento ha seguito il seguente iter di ufficializzazione:

Rev01	Nuova edizione valida per il triennio 2025-2027	Redazione	05/12/2024	Gender Equality Team
		Redazione	19/12/2024	Bonifacio Teresa
		Approvazione	18/12/2024	Consiglio di Amministrazione
		Validazione	01/01/2025	Franciosi Alfonso
		Verifica	08/01/2025	Forgiarini Laura
		Verifica	08/01/2025	Bavdaz Flavio
		Verifica	08/01/2025	Marin Luca
		Verifica	09/01/2025	Cocolo Euro
		Approvazione	01/01/2025	Franciosi Alfonso
		Approvazione	08/01/2025	Svandrlik Michele



Revisioni precedenti

Rev00	First release	Redazione	07/12/2021	Roberti Cristiana
		Validazione	07/12/2021	Franciosi Alfonso
		Verifica	07/12/2021	Cocolo Euro
		Verifica	07/12/2021	Forgiarini Laura
		Verifica	07/12/2021	Bavdaz Flavio
		Verifica	07/12/2021	Russo Livio
		Approvazione	14/12/2021	Svandrlik Michele
		Approvazione	14/12/2021	Franciosi Alfonso
		Ratifica	27/01/2022	Consiglio di Amministrazione





1 Indice

1	Indice.....	1
2	Scopo e campo di applicazione.....	3
3	Responsabilità.....	3
4	Riferimenti	3
5	Introduzione	4
6	La situazione ad Elettra-Sincrotrone Trieste S.C.p.A.....	4
6.1	<i>Opportunità per l'equilibrio tra lavoro e vita privata</i>	4
6.1.1	Flessibilità di orario.....	4
6.1.2	Part-time e aspettativa.....	5
6.1.3	Lavoro agile	5
6.2	<i>Supporto genitoriale e familiare</i>	5
6.2.1	Asilo nido “I cuccioli della scienza” Area Science Park	5
6.2.2	Centri estivi.....	6
6.2.3	Collaborazione con associazioni/enti di cura alla persona.....	6
6.3	<i>Distribuzione per genere del personale</i>	6
6.3.1	Distribuzione del personale per genere.....	6
6.3.2	Genere per titolo di studio.....	7
6.3.3	Profili per genere.....	7
6.3.4	Età anagrafica per genere.....	8
6.3.5	Posizioni di coordinamento/responsabilità per genere.....	8
6.3.6	Retribuzione	8
6.4	<i>Distribuzione per genere degli Organi Amministrativi e di Controllo e dei Comitati consultivi</i>	8
6.4.1	Machine Advisory Committee (MAC) / Scientific Advisory Council (SAC) 8	
6.4.2	Peer Review Panel	9
6.4.3	Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale	9
6.4.4	Organismo di Vigilanza	9
7	Aree di azione	9
7.1	<i>Conciliazione vita privata-lavoro</i>	9
7.2	<i>Equilibrio di genere a livello manageriale e decisionale</i>	10
7.3	<i>Uguaglianza di genere nella selezione del personale e nella progressione di carriera</i>	10
7.4	<i>Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione</i>	10



7.5	<i>Incremento dell'attenzione al genere nella cultura organizzativa e misure di contrasto dei pregiudizi legati al genere e delle molestie sessuali.....</i>	<i>10</i>
8	Dettaglio aree tematiche.....	11



2 Scopo e campo di applicazione

Il presente documento si propone di favorire l'uguaglianza di genere all'interno di Elettra Sincrotrone Trieste, accogliendo l'invito dell'Unione Europea affinché enti pubblici, università e centri di ricerca dei Paesi membri adottino un "Gender Equality Plan" (Piano di Uguaglianza di Genere).

3 Responsabilità

La redazione del presente documento è stata effettuata dal *Gender Equality Team* nominato dall'Amministratore delegato con Determina n. 220 dd. 01/04/2022 e composto dalle seguenti persone:

- Giuliana Aquilanti
- Teresa Bonifacio
- Laura Forgiarini
- Cristina Garettini
- Enrico Pellegrini
- Michele Svandrik

L'applicazione di quanto contenuto nel presente documento è responsabilità degli organi direttivi di Elettra - Sincrotrone Trieste e di tutto il personale.

4 Riferimenti

- Costituzione della Repubblica italiana, artt. 3, 37, 48, 51 e 117;
- Legge 9 febbraio 1963, n. 66: "Ammissione delle donne ai pubblici uffici e professioni";
- Legge 9 dicembre 1977, n. 903: "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro";
- Legge 10 aprile 1991, n. 125: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel mondo del lavoro", successivamente modificata con D. Lgs 196/2000;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 1997: "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini", che recepisce la dichiarazione e programma di azione adottata alla quarta conferenza mondiale dell'ONU sulle donne (Pechino, 1995);
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Consiglio Europeo di Nizza del 7 dicembre 2000, art. 23;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198: Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union, European Parliament, 2017;
- Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere (2019/2169(INI));

- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, 2021, in <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>;
- Accordo integrativo aziendale Elettra Sincrotrone Trieste;
- Legge 12 luglio 2011, n. 120: “Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.”;
- Decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251: Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120.”;
- 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.”.

5 Introduzione

Elettra Sincrotrone Trieste, in quanto centro di ricerca internazionale multidisciplinare di eccellenza da sempre attento alla qualità e all'innovazione ha tra i suoi obiettivi anche quello di promuovere le pari opportunità e combattere ogni discriminazione, favorendo l'inclusione di genere e valorizzando il contributo del genere meno rappresentato – al momento quello femminile - alla ricerca scientifica. Il Gender Equality Plan (GEP) della Società si prefigge di essere uno strumento agile e flessibile costruito espressamente sulle peculiarità del Laboratorio, del suo personale e della sua utenza internazionale, per garantire ad ogni persona operante al suo interno il necessario comfort anche in termini di benessere sociale, di integrazione e rispetto.

6 La situazione ad Elettra-Sincrotrone Trieste S.C.p.A.

Passo obbligato per poter predisporre adeguate strategie di miglioramento è un puntuale esame della situazione in essere e delle misure di promozione delle pari opportunità già esistenti. La Società ha adottato per il periodo 2022-2024 il primo *Gender Equality Plan* che teneva conto di soluzioni e modalità operative atte a favorire l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro già applicate da tempo ed introduceva ulteriori misure migliorative.

6.1 *Opportunità per l'equilibrio tra lavoro e vita privata*

6.1.1 Flessibilità di orario

L'Accordo Integrativo Aziendale, allo scopo di conciliare il tempo lavoro-famiglia, prevede per il proprio personale una flessibilità di orario che si differenzia per tipologia di inquadramento:

- per il personale addetto ad attività amministrative e tecniche la flessibilità è prevista sia in ingresso che in uscita rispettivamente dalle 08:00 alle 10:00 e dalle 16:30 alle 20:00;
- il personale impegnato nella ricerca, vista anche la peculiarità dell'attività lavorativa, ha l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro in un orario lavorativo giornaliero incluso tra le ore 00.00 e le ore 24.00.

Con tali modalità, viene consentito al personale di determinare il proprio orario di ingresso e di uscita di ciascun periodo di lavoro giornaliero. La presenza dovrà comunque tenere conto ed essere correlata alle esigenze operative delle strutture organizzative societarie cui il personale afferisce.

6.1.2 Part-time e aspettativa

Annualmente la Società valuta le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presentate dai propri dipendenti. La percentuale complessiva massima di accoglimento delle domande di trasformazione è fissata al 5% dell'organico in essere al 31 dicembre dell'anno precedente. La Società si riserva comunque di accogliere le domande di trasformazione in corso d'anno e di valutare eventuali domande eccedenti il limite percentuale precedentemente indicato.

Le domande da parte dei dipendenti che usufruiscono delle agevolazioni di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104 (lavoratori dipendenti con disabilità grave 104/92 e ai lavoratori dipendenti che prestano assistenza ai loro familiari con disabilità grave) vengono immediatamente accolte e sono escluse dal limite percentuale.

Per tutte le altre domande viene data priorità alle esigenze di cura e assistenza dei figli minori fino all'età di 12 anni compiuti (entro la data di presentazione della domanda).

Le modalità di part-time sono le tre normate a livello nazionale: part-time orizzontale, part-time verticale e part-time misto.

Per quanto riguarda la modalità di part-time orizzontale, al fine di garantire la sincronizzazione dei tempi lavorativi con quelli scolastici, ai genitori con figli iscritti ad asili o alle scuole primarie, è data la facoltà di richiedere, presentando idonea documentazione, un orario part time orizzontale di 6,5 ore che con elasticità di 1 ora in ingresso e 2 ore in uscita.

Oltre al part-time la Società si riserva di accogliere richieste di aspettativa non retribuita, presentate da dipendenti con almeno 5 anni di anzianità aziendale, correlate ad esigenze di assistenza socio-sanitaria a coniuge o convivente e/o parenti fino al primo grado, in caso di situazioni di emergenza ad esaurimento dei diritti di cui alla legge 05/02/1992 n. 104 e ss.

6.1.3 Lavoro agile

La Società ha introdotto accordi individuali di lavoro agile a termine volti anche alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

6.2 Supporto genitoriale e familiare

6.2.1 Asilo nido “I cuccioli della scienza” Area Science Park

Nel comprensorio di Area Science Park è ospitato un nido d'infanzia aziendale per i bambini che è in grado di accogliere bambini di età compresa tra i 13 e i 36 mesi riservato per una quota massima del 90% dei posti disponibili ai figli di

dipendenti/collaboratori dell'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste e di Aziende, Centri, Istituzioni e Realtà residenti nel Parco scientifico e tecnologico nei campus di Padriciano e/o Basovizza.

Oltre a questa soluzione, la Società è disponibile a valutare e, conseguentemente, sottoscrivere convenzioni con altri asili nido privati, a richiesta del singolo dipendente, allo scopo di garantire l'assegnazione del posto (generalmente attraverso riserva di alcuni posti o l'apertura anticipata delle liste di iscrizione), rivolgendosi anche a strutture che garantiscono il servizio lattanti per i dipendenti che hanno la necessità di un rientro al lavoro entro breve termine dalla data del parto.

6.2.2 Centri estivi

Allo scopo di supportare i propri dipendenti nella gestione dei figli durante il periodo estivo, annualmente in primavera, la Società sottoscrive una convenzione con l'associazione Melanie Klein che prevede lo svolgimento di un centro estivo, sito nelle vicinanze, al quale aderire per singole settimane. Oltre al vantaggio di offrire la copertura dell'intero periodo estivo, fino alla riapertura delle scuole, gli orari di ingresso e uscita si conciliano con la flessibilità dell'orario lavorativo presente in azienda.

La convenzione, inoltre, garantisce una priorità nelle liste di iscrizione e consente di ottenere delle percentuali di sconto sulle rette settimanali.

6.2.3 Collaborazione con associazioni/enti di cura alla persona

Allo scopo di supportare i propri dipendenti che si prendono carico dei familiari non autosufficienti, la Società intende promuovere forme di collaborazione, anche mediante la stipula di apposite convenzioni, con associazioni/enti che si occupano di sostegno e formazione ai *caregiver*.

6.3 Distribuzione per genere¹ del personale

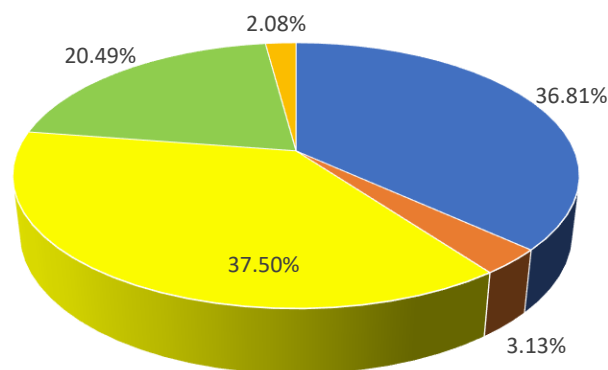
Personale analizzato: persone con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato e personale in somministrazione (dati al 31/10/2024)

6.3.1 Distribuzione del personale per genere

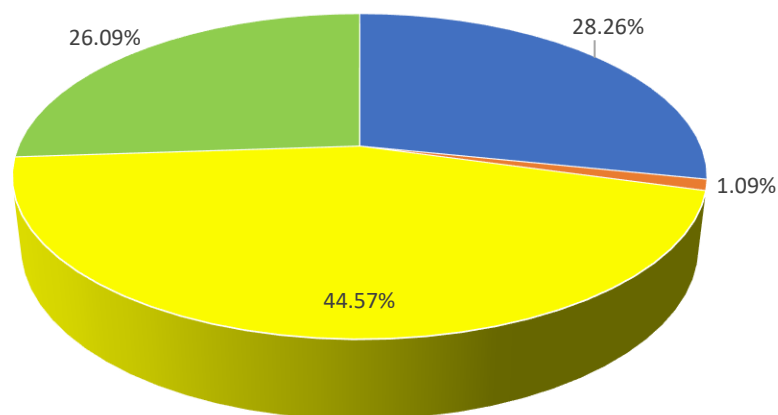


¹ In base all'anagrafica aziendale al 31/10/2024

6.3.2 Genere per titolo di studio



- diploma di scuola superiore
- laurea
- licenza di scuola media
- diploma di istituto professionale
- PHD

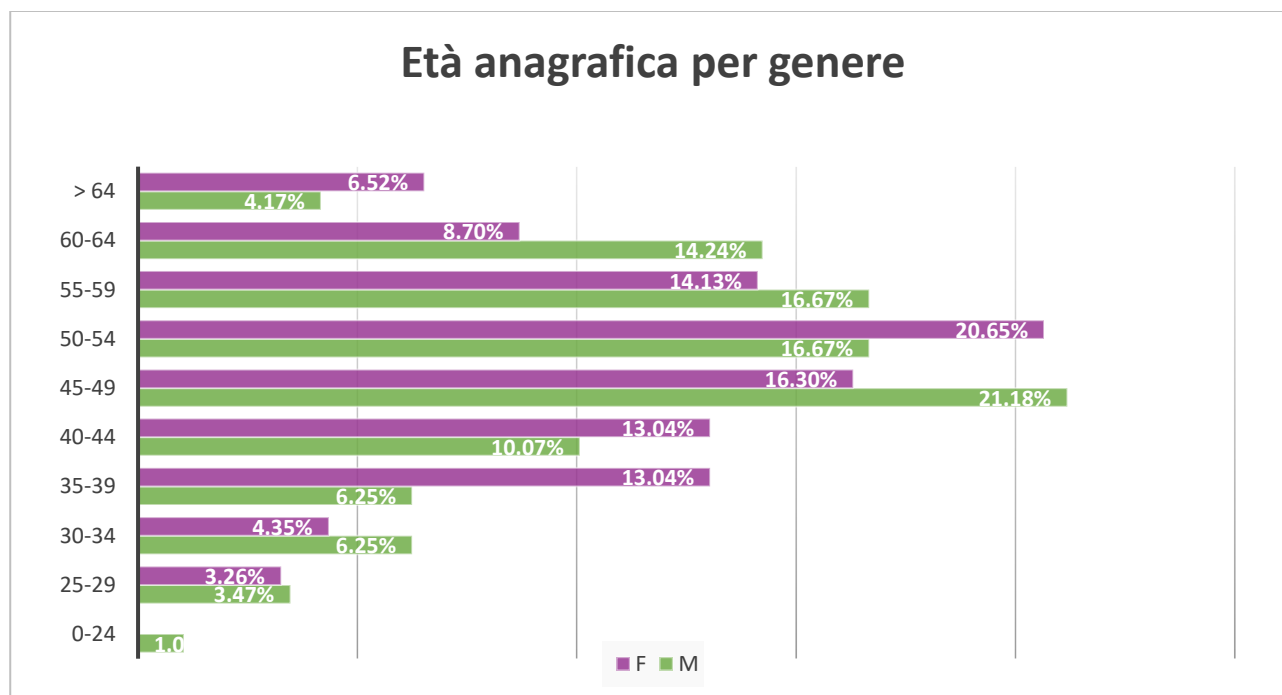


- diploma di scuola superiore
- laurea
- licenza di scuola media
- diploma di istituto professionale
- PHD

6.3.3 Profili per genere

Profilo	Femminile	Maschile
Ricercatore	25,41%	74,59%
Tecnico	4,35%	95,65%
Tecnologo	4,17%	95,83%
Amministrativo	72,60%	27,40%

6.3.4 Età anagrafica per genere



6.3.5 Posizioni di coordinamento/responsabilità per genere

Posiz. Responsabilità/Coordinamento	femminile	maschile
DIRIGENTI (9 unità)	0%	100%
COORDINATORI DI CLUSTER/GRUPPO (9 unità)	44,44%	55,56%
RESPONSABILI DI ATTIVITÀ (64 unità)	35,94%	64,06%

6.3.6 Retribuzione

Posiz. Coordinamento/Responsabilità (esclusi Dirigenti)	Delta Retribuzione Annua Lorda F/M
COORDINATORI DI CLUSTER/GRUPPO	-1,49%
RESPONSABILI DI ATTIVITÀ'	-0,63%

6.4 Distribuzione per genere degli Organi Amministrativi e di Controllo e dei Comitati consultivi

6.4.1 Machine Advisory Committee (MAC) / Scientific Advisory Council (SAC)

Verranno adottati criteri di nomina che consentano di tendere alla parità di genere.

6.4.2 Peer Review Panel

Verranno adottati criteri selettivi che consentano di tendere alla parità di genere.

6.4.3 Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

Elettra - Sincrotrone Trieste S.C.p.A. ha adeguato lo Statuto sociale alle disposizioni introdotte dalla legge 12 luglio 2011, n. 120 e dal D.P.R. 251/2012: ai sensi degli articoli 17 e 26 dello Statuto, la nomina, rispettivamente, del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale è effettuata secondo modalità tali da garantire che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei componenti di ciascun organo.

6.4.4 Organismo di Vigilanza

Verranno adottati criteri di nomina che assicurino la presenza nell'Organismo di almeno 1/3 (un terzo) del genere meno rappresentato.

7 Aree di azione

Vengono individuate come prioritarie le seguenti aree di azione:

- Area 1 - conciliazione vita privata-lavoro;
- Area 2 - equilibrio di genere a livello manageriale e decisionale;
- Area 3 - uguaglianza di genere nella selezione del personale e nella progressione di carriera;
- Area 4 - integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;
- Area 5 - incremento dell'attenzione al genere nella cultura organizzativa, e predisposizione delle eventuali misure di contrasto dei pregiudizi legati al genere e delle molestie e discriminazioni sessuali.

Per ognuna di queste aree è di seguito presentata una breve descrizione degli obiettivi prefissati, mentre al successivo punto 8 vengono precisate nel dettaglio le azioni programmate, i target diretti e indiretti che ci si prefigge di raggiungere, le persone che ne sono responsabili e gli indicatori di risultato. Vengono inoltre specificate le risorse umane ed economiche dedicate ad ogni azione prevista e i tempi necessari per la sua messa in atto.

7.1 Conciliazione vita privata-lavoro

Allo scopo di riequilibrare una distribuzione attualmente sbilanciata dei carichi di cura familiare vengono implementate una serie di misure volte a migliorare la compatibilità tra la sfera lavorativa e personale, consentendo di conciliare più facilmente le esigenze individuali, familiari e professionali, quali: politiche di sostegno all'assistenza all'infanzia e alla cura delle persone malate o disabili o non autosufficienti, politiche dei congedi e di organizzazione flessibile del lavoro.



7.2 *Equilibrio di genere a livello manageriale e decisionale*

Per favorire l'equilibrio di genere all'interno dei Comitati consultivi della Società si prevedono le azioni descritte in tabella, consistenti nell'adozione di criteri di nomina che consentano di tendere alla parità di genere.

7.3 *Uguaglianza di genere nella selezione del personale e nella progressione di carriera*

Facendo propri gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals SDGs) n. 5 e 8 di promuovere la parità di genere anche nella ricerca e nell'innovazione, vengono adottate una serie di misure volte a monitorare l'eventuale *gap* stipendiale e le eventuali barriere nell'assunzione e nella progressione di carriera del genere meno rappresentato.

7.4 *Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione*

L'obiettivo di accrescere la partecipazione del genere meno rappresentato al mondo della ricerca e la sua presenza nelle posizioni apicali è perseguito mediante attività di formazione e tutoraggio. In occasione di visite di scolaresche, open day e festival scientifici vanno attuate azioni di orientamento agli studi STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) per incrementarne la scelta da parte del genere meno rappresentato, dando risalto alla presenza e ai risultati ottenuti dal genere meno rappresentato nel mondo della scienza.

7.5 *Incremento dell'attenzione al genere nella cultura organizzativa e misure di contrasto dei pregiudizi legati al genere e delle molestie sessuali*

La Società intende garantire il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e improntato su relazioni interpersonali basate su uguaglianza, correttezza e rispetto reciproco. Si continuerà pertanto ad effettuare un adeguamento dei documenti organizzativi che tenga conto delle differenze tra i generi, riconoscendo il contributo che queste differenze, se gestite e valorizzate, possono apportare. Verrà mantenuto attivo lo Sportello d'ascolto, quale servizio volto ad assicurare il benessere e la salute del personale. È stata inoltre attivata una collaborazione con una psicoterapeuta e formatrice che effettuerà interventi mirati su pregiudizi e stereotipi di genere, violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro.

La Società intende aderire all'Accordo di Collaborazione stipulato tra Area Science Park e Associazione GOAP - Gruppo Operatrici Antiviolenza e Progetti avente ad oggetto l'organizzazione di incontri informativi/formativi finalizzati al riconoscimento delle varie forme di violenza, al rispetto del genere, alla rimozione delle discriminazioni e alla promozione delle pari opportunità, anche per contrastare stereotipi e pregiudizi; l'attuazione di iniziative dirette a favorire la conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere, alla rimozione delle discriminazioni, alla promozione delle pari opportunità; il mantenimento di uno sportello antiviolenza, quale luogo di ascolto e sostegno, già operativo nei campus di Padriciano e Basovizza.

Alla scadenza dell'attuale mandato, l'Amministratore delegato provvederà a rinnovare il *Gender Equality Team* che monitorerà e promuoverà l'implementazione delle azioni contenute nel presente documento.



8 Dettaglio aree tematiche

A1: Conciliazione vita-lavoro

Target	Misura	Cronoprogramma			In carico a	Collegamento SDGs Agenda 2030
		2025	2026	2027		
Parenti e affini di primo grado del personale	Implementazione di convenzioni con enti erogatori di servizi di cura alla persona e assistenziali	X	X	X	Attività Risorse Umane	
Dipendenti con figli minori che necessitano di cure continue oppure indipendente dai figli minori per situazioni di grave necessità	Mantenimento cessione a titolo gratuito di ferie/permessi retribuiti solidali	X	X	X	Attività Risorse Umane	
Dipendenti	Mantenimento di forme di lavoro agile	X	X	X	Attività Risorse Umane	
Dipendenti	Estensione criteri part-time per includere accudimento genitori	X	X	X	Attività Risorse Umane	



A2: Equilibrio di genere a livello manageriale e decisionale

Target	Misura	Cronoprogramma			In carico a	Collegamento SDGs Agenda 2030
		2025	2026	2027		
Membri dei Comitati consultivi	Adozione criteri di nomina che consentano di tendere alla parità di genere	X			Consiglio di Amministrazione	
Membri dei Peer Review Panel	Adozione di criteri selettivi che consentano di tendere alla parità di genere	X			Consiglio di Amministrazione	



Piano per la parità di genere - ELETTRA GEP Gender Equality Plan

Manuale

A3: Uguaglianza di genere nella selezione del personale e nella progressione di carriera

Target	Misura	Cronoprogramma			In carico a	Collegamento SDGs Agenda 2030
		2025	2026	2027		
Management	Creazione di un pannello VUO per il monitoraggio dei dati in forma disaggregata	X	X	X	Attività Calcolo Scientifico / <i>Gender Equality Team</i>	
Ricercatori/ricercatrici under 35 con famiglia	Supporto economico alla mobilità di giovani ricercatori/ricercatrici con famiglia	X	X	X	Attività Risorse Umane	 
Commissioni di selezione	Favorire, se possibile, composizione di commissioni di selezione che garantiscono la presenza del genere meno rappresentato, tenuto conto delle competenze necessarie e della presenza o meno di candidati alla selezione del genere meno rappresentato	X	X	X	Amministratore Delegato / Coordinatore Generale	



Piano per la parità di genere - ELETTRA GEP Gender Equality Plan

Manuale

A4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

Target	Misura	Cronoprogramma			In carico a	Collegamento SDGs Agenda 2030
		2025	2026	2027		
Dipendenti e management	Formazione specifica del personale sulla consapevolezza dei rischi differenziati per genere e sugli stereotipi inconsapevoli	X	X	X	Attività Risorse Umane / Coordinatori di Gruppo / Attività Servizio di Prevenzione e Protezione	
Relatori di workshop scientifici	Bilanciamento di genere, ove possibile, nella scelta dei relatori di seminari/workshop organizzati dalla Società	X	X	X	Comitato organizzatore dei workshop / Direzione Scientifica	
Mondo della scuola	Promozione degli studi STEM nel genere sottorappresentato	X	X	X	Attività Comunicazione / Direzione Scientifica	



Piano per la parità di genere - ELETTRA GEP Gender Equality Plan

Manuale

A5: Incremento attenzione al genere nella cultura organizzativa

Target	Misura	Cronoprogramma			In carico a	Collegamento SDGs Agenda 2030
		2025	2026	2027		
Dipendenti e management	Interventi mirati su pregiudizi e stereotipi di genere, violenza di genere, molestie sul luogo di lavoro	X	X	X	<i>Gender EqualityTeam</i> , professionista esterna	
Dipendenti e management	Revisione, in fase di emissione/aggiornamento, di tutti i documenti aziendali in prospettiva sensibile al genere, anche per quanto riguarda il linguaggio	X	X	X	<i>Process Owner</i> di ciascun documento	
Dipendenti e management	Rinnovo <i>Gender Equality Team</i>	X			Direzione aziendale	
Management	Adesione Accordo di collaborazione Area Science Park -GOAP	X			Direzione aziendale	
Dipendenti e management	Adozione e diffusione di linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio nel documento "Gestione dell'immagine aziendale"		X		Attività Comunicazione / <i>Gender EqualityTeam</i>	



Piano per la parità di genere - ELETTRA GEP Gender Equality Plan

Manuale

Dipendenti e management	Aggiornamento sezione intranet del sito web dedicato alle iniziative di genere	X	X	X	Webmaster / Gender EqualityTeam	
Dipendenti e management	Attenzione al genere nell'ambito della sicurezza sul lavoro nel corso dell'aggiornamento dei DVR	X	X	X	Attività Servizio di Prevenzione e Protezione	 
Dipendenti e management	Mantenimento e valorizzazione del servizio "Punto d'ascolto"	X	X	X	Attività Risorse Umane	 
Dipendenti e management	Aggiornamento sezione intranet del sito web dedicato alle iniziative di genere	X	X	X	Webmaster / Gender EqualityTeam	

