



Gender Equality Plan (GEP)

Consiglio dell'Ordine Nazionale
dei Dottori Agronomi e dei Dottori
Forestali
Via Po, 22
00198 Roma
www.conaf.it
protocollo@conafpec.it
servizioregreteria@conaf.it

Approvato con Delibera di Consiglio n.359 del 7 settembre 2022



INDICE

INDICE.....	2
INTRODUZIONE.....	3
FASI DI DETERMINAZIONE DEL GEP.....	5
1. Analisi del contesto e situazione di genere.....	5
2) Elaborazione del GEP	5
2) Aree tematiche e loro sviluppo.....	7
LEGENDA.....	18
DATI STATISTICI CONAF	18
NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	21



INTRODUZIONE

Nel diritto comunitario europeo è sancito il principio fondamentale dell'uguaglianza tra i sessi come uno dei cardini su cui si fonda l'intero progetto di Unione e sebbene il Trattato Istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE), firmato a Roma il 25 marzo del 1957, abbia riconosciuto una embrionale forma di eguaglianza, è solo con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, avvenuta il 1 dicembre del 2009, che la parità tra le donne e gli uomini è stata fortemente individuata tra i valori fondanti dell'Unione europea (art. 2 del Trattato dell'Unione Europea)ⁱ. Peraltro, tra gli obiettivi fissati dall'Unione europea per il lavoro nel quadro della Strategia per la crescita Europa 2020, sono individuati tre motori di crescita (intelligente, sostenibile, inclusiva) nell'ambito dei quali si prevede espressamente la possibilità di attuare azioni positive per il raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne di età compresa fra i 20 e i 64 anni. Infatti, l'incremento del livello di occupazione delle donne rappresenta un importante indicatore dello sviluppo socioeconomico di un Paese.

Applicazione concreta di tale principio, per quanto riguarda la programmazione e l'attuazione dei fondi Strutturali e di Investimento Europei, è rappresentata dalla prescrizione di cui all'articolo 7 del Regolamento comunitario 1303/2013 avente ad oggetto il rispetto del principio orizzontale per la "Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione"ⁱⁱ.

A livello nazionale, il fondamento giuridico dell'uguaglianza di genere va rinvenuto nell'art. 3, comma 2 della Costituzione che con il riconoscimento dell'uguaglianza sostanziale pone in capo agli organismi pubblici la possibilità di adottare azioni positive al fine di rimuovere quegli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto libertà ed eguaglianza, impediscono il pieno svolgimento della personalità di ciascun individuo. Le applicazioni specifiche del suddetto principio sono riferite alla famiglia (art. 31), al lavoro (art. 37) e all'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (artt. 51 e 117)

La fonte principale di diritto nazionale in materia di pari opportunità è attualmente rappresentata dal *Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna*, (D. lgs 11 aprile 2006 n. 198), che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna prevedendo l'adozione delle misure conseguentiⁱⁱⁱ.

Detta normativa è stata recentemente potenziata dal Legislatore con la Legge 5 novembre 2021, n. 162 che apporta significative modifiche al menzionato *D. Lgs. n.198/2006* in materia di pari

opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo^{iv}. Le sue disposizioni di modifica, in vigore dal 3 dicembre 2021, introducono l'art. 46 bis e sono volte a sostenere la *partecipazione delle donne* al mercato del lavoro e a favorire la *parità retributiva* tra i sessi. Oltre a modificare e ampliare la nozione di atto discriminatorio (distinguendo tra Discriminazione diretta e Discriminazione indiretta), la Legge introduce nel Codice delle Pari Opportunità la *Certificazione della parità di genere* (da definirsi con appositi decreti) e meccanismi di premialità per i soggetti giuridici che la otterranno.

Il CONAF, in continuità con le azioni positive di sostegno alle politiche di inclusione e alle pari opportunità, di cui al citato D. Lgs. 198/2006, ha elaborato il PAP 2021-2023 con il contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e sottoposto il documento al parere della Consigliera Nazionale di Parità, informate le organizzazioni sindacali rappresentative del Detto Piano individua le misure temporanee, specifiche e speciali che - in deroga al principio di uguaglianza formale - sono assunte al fine della rimozione di ostacoli che impediscono la realizzazione della piena ed effettiva parità di opportunità tra individui, per ragioni connesse a caratteristiche di genere, di età, ovvero fisiche, culturali, familiari, etniche, linguistiche, ideologiche. La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il citato decreto, infatti, nel richiamare i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. L'evoluzione di tali politiche di sviluppo del progetto inclusivo risulta incrementata dal presente Piano per la Parità di Genere.

La conoscibilità delle azioni intraprese e da intraprendere ai fini dell'accrescimento anche della consapevolezza di genere, risulta dall'impegno profuso negli ultimi anni nella *formazione del personale* posto che grazie alla piattaforma Zoom e ai sempre più numerosi eventi online, il CONAF dispone di numerosi strumenti per collaborare, comunicare e condividere, rendendo possibile lo svolgimento dell'attività lavorativa in modo agevole anche in remoto. Pertanto, l'Ente, a partire dall'avvio del regime di lavoro agile, privilegiato a seguito dell'emergenza pandemica, ha consentito a tutto il personale la partecipazione a corsi di formazione in modalità sincrona relativamente alle tematiche di maggiore interesse e più attinenti alle diverse figure professionali presenti nell'Ente. Le nuove e più inclusive modalità offerte dalla digitalizzazione offrono, infatti, la possibilità di formare un numero pressoché illimitato di discenti, consentendo il superamento di

quel gap formativo che molto spesso ha penalizzato il personale del CONAF, permettendo, soprattutto, la conciliazione tra lavoro, formazione e vita privata. Tale linea di indirizzo sarà confermata anche per il futuro e con riferimento ai temi dell'equità di genere.



FASI DI DETERMINAZIONE DEL GEP

1. Analisi del contesto e situazione di genere

L'*analisi del contesto* emergente dal Piano delle Azioni Positive (PAP) 2021-2023, ha evidenziato un dato interessante:

- Relativamente al personale amministrativo su un totale di 7 dipendenti del CONAF risulta una composizione del personale così formata: totale genere maschile n.1 unità, totale genere femminile n.6 unità. In particolare, si ha una maggioranza del genere femminile prevalente nel profilo amministrativo del personale livellato (livelli C1) con un totale di n.6 unità di personale di genere femminile rispetto a n. 1 unità di personale amministrativo di genere maschile. La presenza femminile si è mantenuta prevalente nel corso degli ultimi anni in misura sempre predominante all'interno della segreteria del CONAF.
- Relativamente al Consiglio d'amministrazione su un totale di 15 Consiglieri del CONAF risulta una composizione così formata: totale genere maschile n.11 unità, totale genere femminile n.4 unità. In particolare, si ha una discreta prevalenza del genere femminile nell'ufficio di presidenza con n.2 unità di genere femminile su un totale di n.3 unità.

2) Elaborazione del GEP

Il presente Piano, redatto in coerenza con gli altri documenti programmatici, fornisce strumenti atti ad influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro ripensata nella sua dimensione sociale e di genere. Partendo, quindi, dalle cinque aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea, denominate, peraltro, così come indicato dalla medesima Commissione, ai fini della redazione di un documento utile in fase di proposta di progetti per accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe, si è seguito un iter logico che partendo dalle attività di vertice e focalizzando il settore amministrativo come destinatario privilegiato delle attenzioni alla parità di genere, accompagna la crescita di consapevolezza durante il percorso lavorativo dei dipendenti a



cominciare dal reclutamento, poi in sede di progressioni di carriera, sostenendo al contempo l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e affrontando, infine, la possibile insorgenza di patologie comportamentali in ambito lavorativo sfocianti nella violenza di genere.

6



2) Aree tematiche e loro sviluppo

Le indicazioni europee sono state declinate come segue.

Area Tematica (AT)	Obiettivi	Azioni
AT1 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	AT1.01- Promuovere iniziative volte ad aumentare l'equità di genere nei processi decisionali	Promozione nelle Assemblee e nelle Conferenze e nei Congressi Nazionali dell'equità di genere nella composizione degli organi decisionali del CONAF e di tutto il sistema istituzionale (8ODAF e FODAF) Revisione dei contenuti del sito istituzionale con un occhio ad una maggiore conformità all'equità di genere Istituzione di una commissione permanente sulle Pari Opportunità
	AT1.02 - Acquisire la Certificazione della parità di genere di cui alla L. 5 novembre 2021 n. 162	Istituzione di una commissione permanente sulle Pari Opportunità per lo studio e l'attuazione delle politiche di Ente finalizzate a: assicurare i parametri minimi per il conseguimento della certificazione; acquisire e monitorare i dati da inviare agli organismi previsti dalla legge.
AT2 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione	AT2.01- Sostegno alle iniziative finalizzate ad un maggiore equilibrio di genere nel personale/membri assegnato/i ai diversi progetti/ GdL/ Commissioni	Maggiore equità nella valutazione curriculare in sede di assegnazione delle attività
	AT2.02 - Trasferimento delle competenze in caso di avvicendamenti nel lavoro (fine mandato, trasferimenti etc)	Promuovere il trasferimento di competenze tra i Soggetti coinvolti nelle diverse attività dell'Ente al fine di garantire la continuità della ricerca in linea con i principi di equità di genere
	AT2.03 - Integrazione della cultura di genere nelle attività istituzionali e divulgative	Incentivare l'integrazione delle variabili di genere nei contenuti delle diverse attività dell'Ente
		Divulgazione delle attività istituzionali e di divulgazione nel rispetto delle indicazioni di genere

	AT2.04- Sostegno ad attività formative sulle competenze del CUG del CONAF con particolare riferimento alla materia della parità di genere	Migliorare le competenze dei componenti del CUG nelle materie di competenza del Comitato, ai fini del trasferimento attraverso la partecipazione dei medesimi componenti a corsi o eventi formativi e di aggiornamento nelle materie di competenza del e della parità di genere
AT3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	AT3.01- Garantire pari opportunità nel processo decisionale delle posizioni lavorative messe a concorso	Assicurare l'equa composizione delle commissioni valutatrici per il reclutamento e per le progressioni di carriera
	AT3.02- Pari opportunità nello sviluppo professionale	Favorire le progressioni di carriera da parte dei dipendenti attraverso un monitoraggio sulla composizione delle commissioni, e sul conferimento degli incarichi assegnati ai dipendenti
AT4 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura	AT4.01- Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro. Diffusione di nuove soluzioni organizzative anche con lavoro agile	Lavoro svolto in modalità agile nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia
	AT4.02 - Incrementare la percezione del benessere organizzativo	Analisi delle segnalazioni di eventuali comportamenti irregolari e divulgazione al CUG e ai dipendenti dei risultati emersi dalle suddette indagini
AT5 – Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	AT5.01- Sensibilizzazione di tutto il personale CONAF sui temi della parità di genere e sugli strumenti di sostegno ad essa	Istituzione della figura del Consigliere di Fiducia e/o Sportello di Ascolto per la mediazione dei conflitti, la gestione dei rapporti fra il personale e l'amministrazione e per offrire una consulenza psicologica ai dipendenti nel caso di problematiche lavorative al fine di evitare o contenere il rischio di esclusione del lavoratore dal contesto che lo circonda



AREA TEMATICA 1 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali								
Obiettivo	Misure	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma		Responsabili	Indicatore	Corrispondenza con SDGs Agenda 2030
				2023	2024			
A.T.1.01 Promuovere iniziative volte ad aumentare l'equità di genere nei processi decisionali	Promozione dell'equità di genere nella composizione degli organi decisionali del CONAF	Posizioni di vertice	Ministero vigilante	X	X	UDP (ufficio di presidenza) CUG	Assicurare un'equa rappresentanza di genere nelle commissioni, tavoli o gruppi di lavoro richiesti dagli organi vigilanti	 Target 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
		Posizioni apicali	Personale CONAF				Aggiornamento del Piano di Azioni Positive (PAP)	
	Revisione dei contenuti del sito istituzionale al fine di una maggiore conformità all'equità di genere	Uffici competenti Ufficio stampa	Direzione Generale	X	X	Consigiera di Pari Opportunità Commissione Nazionale Pari opportunità	Verifica del linguaggio e delle immagini del sito istituzionale sensibili a differenze di genere	

AREA TEMATICA 1 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali								
Obiettivo	Azioni	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma		Responsabili	Indicatore	Corrispondenza con SDGs Agenda 2030
				2023	2023			
A.T.1.02 Adempiere all'obbligo di cui alla Legge 5 novembre 2021 n. 162 (Certificazione della parità di genere)	Coinvolgimento della Commissione Nazionale Pari opportunità nello studio e l'attuazione delle politiche di Ente finalizzate a: -assicurare i parametri minimi per il conseguimento della certificazione -acquisire e monitorare i dati da inviare agli organismi previsti dalla legge. -garantire il coinvolgimento sindacale	Consiglio Nazionale UDP	Personale del CONAF	X	X	CUG Commissione Nazionale Pari opportunità Consigliera di Pari Opportunità	Report sulle interazioni con gli organismi esterni finalizzate al rilascio della Certificazione della parità di genere Attuazione di forme di pubblicità della menzionata Certificazione	 Target 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  Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

AREA TEMATICA 2 – Integrazione della dimensione di genere progetti/ GdL/ Commissioni								
Obiettivo	Azioni	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma		Responsabili	Indicatore	Corrispondenza con SDGs Agenda 2030
				2023	2024			
A.T.2.01 Sostegno alle iniziative finalizzate ad un maggiore equilibrio di genere nel personale/ nei membri assegnato/i ai diversi progetti/ GdL/ Commissioni	Maggiore equità nella valutazione curriculare in sede di assegnazione delle attività	Consiglio Nazionale UDP Consulenti Personale CONAF	Borsisti Personale CONAF	X	X	Uffici competenti Consiglio nazionale Commissione Pari opportunità CUG	Iniziative a sostegno della parità di genere per i responsabili dei diversi progetti/ GdL/ Commissioni dell'Ente	 <p>Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze</p>  <p>Goal 4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti</p>
AT2.02 Trasferimento delle competenze in caso di avvicendamenti nel lavoro (fine mandato, trasferimenti etc)	Promuovere il trasferimento di competenza tra il personale/ i membri assegnato/i ai diversi progetti/ GdL/ Commissioni	Uffici competenti Commissioni CONAF Gruppi di lavoro	Consiglio Nazionale UDP (Ufficio di presidenza)	X	X	Uffici competenti Consiglio nazionale Commissione Pari opportunità CUG	Verifiche su affiancamento finalizzato al trasferimento di competenza senza distinzione di genere	

AREA TEMATICA 2 – Integrazione della dimensione di genere nei programmi di formazione									
Obiettivo	Azioni	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma		Responsabili	Indicatore	Corrispondenza	
				2023	2024			con	SDGs Agenda 2030
A.T.2.03 Integrazione della cultura di genere nelle attività istituzionali, e di divulgazione dell'Ente	Incentivare l'integrazione delle variabili di genere nei contenuti dei programmi di formazione	Uffici competenti Consiglio Nazionale Personale dell'Ente	Iscritti/e Consigli degli Ordini e loro personale	X	X	Uffici competenti Consiglio nazionale Commissione Pari opportunità CUG	Numero di corsi/eventi finalizzati alla divulgazione dei contenuti dei corsi		Target 5.a 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
	Divulgazione delle attività di formazione nel rispetto delle indicazioni di genere				Target 13.b Promuovere meccanismi per aumentare la capacità effettiva di pianificazione e gestione di interventi inerenti al cambiamento climatico nei paesi meno sviluppati, nei piccoli stati insulari in via di sviluppo, con particolare attenzione a donne e giovani e alle comunità				

AREA TEMATICA 2 – Integrazione della dimensione di genere nei programmi di formazione								
Obiettivo	Azioni	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma		Responsabili	Indicatore	Corrispondenza con SDGs Agenda 2030
				2023	2024			
A.T.2.04 Sostegno ad attività formative sulle competenze del CUG e della Commissione Nazionale per le pari Opportunità con particolare riferimento alla materia della parità di genere	Migliorare le competenze dei componenti del CUG e della Commissione Nazionale Pari opportunità nelle materie di competenza, ai fini del trasferimento attraverso la partecipazione dei medesimi componenti a corsi o eventi formativi e di aggiornamento nelle materie di competenza del e della parità di genere	Componenti Commissione pari Opportunità Componenti CUG	Consiglio Nazionale Personale CONAF	X	X	Consiglio Nazionale UDP (Ufficio di Presidenza)	Numero di corsi/eventi frequentati dai componenti del CUG e della commissione Pari Opportunità; Numero di componenti del CUG e della Commissione Pari opportunità che hanno seguito corsi/eventi	 <p>Target 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</p>  <p>Goal 4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti</p>

AREA TEMATICA 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Azioni	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma		Responsabili	Indicatore	Corrispondentea SDGs Agenda 2030
				2023	2024			
A.T.3.01 Garantire pari opportunità nel processo decisionale delle posizioni lavorative messe a concorso	Assicurare l'equa composizione delle commissioni valutatrici per il reclutamento e per le progressioni di carriera	Uffici competenti Personale CONAF Partecipanti concorsi e bandi indetti da CONAF Centro Studi		X	X	UDP (Ufficio di presidenza) Consiglio Nazionale CUG RPCT OIV	Inserire nel Piano della Performance obiettivi che incentivino la composizione equa delle commissioni valutatrici Diffusione di indicazioni sull'uso del corretto linguaggio in linea con l'equità di genere nella redazione dei bandi e dei concorsi	 <p>Target 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</p>  <p>Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza</p>

AREA TEMATICA 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera								
Obiettivo	Azioni	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma		Responsabili	Indicatore	Corrispondentea SDGs Agenda 2030
				2023	2024			
A.T.3.02 Pari opportunità nello sviluppo professionale	Favorire le progressioni di carriera da parte dei dipendenti attraverso un monitoraggio sul conferimento degli incarichi assegnati ai dipendenti	Uffici competenti	Dipendenti CONAF	X	X	UDP (Ufficio di presidenza) Consiglio Nazionale CUG RPCT OIV	Progressioni biennali svolte per profili e livelli	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Target 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</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Target 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro</p>

AREA TEMATICA 4 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura								
Obiettivo	Azioni	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma		Responsabili	Indicatore	Corrispondentea SDGs Agenda 2030
				2023	2024			
A.T.4.01 Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro. Diffusione di nuove soluzioni organizzative anche con lavoro agile	Lavoro svolto in modalità agile nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia e al POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) adottato dall'Ente	Uffici competenti		X	X	UDP (Ufficio di presidenza) Consiglio Nazionale	-Percentuale di lavoro svolto in modalità agile/presenza -Numero di questionari nel triennio su: <ul style="list-style-type: none"> • Livello di gradimento delle modalità di lavoro • Informazioni su benessere nel luogo di lavoro • POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) adottato dall'Ente 	 <p>Target 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</p>
A.T.4.02 Incrementare la percezione del benessere organizzativo	Analisi delle segnalazioni di eventuali comportamenti irregolari e divulgazione al CUG e ai dipendenti dei risultati emersi dalle suddette indagini	Dipendenti CONAF					 <p>Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore</p>	

AREA TEMATICA 5 – Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo	Azioni	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma		Responsabili	Indicatore	Corrispondente a SDGs Agenda 2030
				2023	2024			
				<p>A.T.5.01 Sensibilizzazione di tutto il personale CONAF e dei componenti del Consiglio Nazionale e delle diverse commissioni e Gruppi di lavoro sui temi della parità di genere e sugli strumenti di sostegno ad essa</p>	<p>Istituzione della figura del Consigliere di Fiducia e/o Sportello di Ascolto per la mediazione dei conflitti, la gestione dei rapporti fra il personale e l'amministrazione e per offrire una consulenza psicologica ai dipendenti nel caso di problematiche lavorative al fine di evitare o contenere il rischio di esclusione del lavoratore dal contesto che lo circonda</p>			

LEGENDA

AT	–	Area Tematica
UDP	–	Ufficio di presidenza
CONAF	–	Consiglio dell'Ordine Nazionale dei Dottori Agronomi e dei Dottori Forestali
OIV	–	Organismo indipendente di Valutazione
CUG	–	Comitato Unico di Garanzia
GEP	–	Gender equality Plan
PAP	–	Piano di Azioni Positive
POLA	–	Piano Organizzativo Lavoro Agile
SDGs	–	Sustainable Development Goals

DATI STATISTICI CONAF

Schema riepilogativo statistiche iscritti all'albo dei Dottori Agronomi e dei Dottori Forestali a livello Nazionale alla data di pubblicazione del presente piano.

Totale Nazionale			
Composizione			
CONAF	Donne	1610	Dottore Agronomo
CONAF	Donne	358	Dottore Forestale
CONAF	Donne	79	Agronomo iunior
CONAF	Donne	9	Forestale iunior
CONAF	Uomini	6138	Dottore Agronomo
CONAF	Uomini	1123	Dottore Forestale
CONAF	Uomini	360	Agronomo iunior
CONAF	Uomini	43	Forestale iunior
EPAP	Donne	1278	Dottore Agronomo
EPAP	Donne	410	Dottore Forestale
EPAP	Donne	45	Agronomo iunior
EPAP	Donne	15	Forestale iunior
EPAP	Uomini	6139	Dottore Agronomo
EPAP	Uomini	1435	Dottore Forestale
EPAP	Uomini	208	Agronomo iunior
EPAP	Uomini	51	Forestale iunior



Schema riepilogativo statistiche composizione Consigli degli Ordini Territoriali dei Dottori Agronomi e dei Dottori Forestali e del CONAF alla data di pubblicazione del presente piano.

ODAF	Donne	%	Uomini	%	Totali membri
Agrigento	2	22%	7	78%	9
Alessandria	1	14%	6	86%	7
Arezzo	1	11%	8	89%	9
Asti	2	29%	5	71%	7
Avellino	2	22%	7	78%	9
Bari	4	36%	7	64%	11
Benevento	2	22%	7	78%	9
Bergamo	3	33%	6	67%	9
Bologna	3	33%	6	67%	9
Bolzano	2	22%	7	78%	9
Brescia	4	44%	5	56%	9
Brindisi	1	11%	8	89%	9
Cagliari	1	11%	8	89%	9
Caltanissetta	0	0%	9	100%	9
Campobasso e Isernia	1	11%	8	89%	9
Caserta	2	22%	7	78%	9
Catania	2	18%	9	82%	11
Catanzaro	1	11%	8	89%	9
Chieti	2	22%	7	78%	9
Como, Lecco e Sondrio	2	22%	7	78%	9
Cosenza	2	22%	7	78%	9
Cremona	0	0%	9	100%	9
Crotone	0	0%	7	100%	7
Cuneo	3	33%	6	67%	9
Enna	1	11%	8	89%	9
Ferrara	2	29%	5	71%	7
Firenze	5	45%	6	55%	11
Foggia	2	22%	7	78%	9

Forlì Cesena e Rimini	1	11%	8	89%	9
Frosinone	1	14%	6	86%	7
L'Aquila	3	43%	4	57%	7
Latina	1	14%	6	86%	7
Lecce	2	22%	7	78%	9
Livorno	2	29%	5	71%	7
Mantova	1	11%	8	89%	9
Matera	1	11%	8	89%	9
Messina	1	11%	8	89%	9
Modena	4	44%	5	56%	9
Napoli	2	22%	7	78%	9
Novara e VCO	1	14%	6	86%	7
Nuoro	3	33%	6	67%	9
Oristano	2	22%	7	78%	9
Padova	2	22%	7	78%	9
Palermo	2	18%	9	82%	11
Parma	1	14%	6	86%	7
Perugia	4	36%	7	64%	11
Pescara	1	14%	6	86%	7
Piacenza	1	11%	8	89%	9
Pisa, Lucca e Massa Carrara	2	22%	7	78%	9
Pistoia	4	44%	5	56%	9
Potenza	2	22%	7	78%	9
Prato	2	29%	5	71%	7
Ragusa	1	11%	8	89%	9
Ravenna	3	33%	6	67%	9
Reggio Calabria	1	11%	8	89%	9
Reggio Emilia	2	29%	5	71%	7
Rieti	2	29%	5	71%	7
Roma	4	36%	7	64%	11
Rovigo	1	14%	6	86%	7
Salerno	3	33%	6	67%	9
Sassari	2	18%	9	82%	11
Siena	3	33%	6	67%	9
Siracusa	1	11%	8	89%	9

Taranto	1	11%	8	89%	9
Terni	3	43%	4	57%	7
Trapani	2	22%	7	78%	9
Trento	2	22%	7	78%	9
Treviso	2	22%	7	78%	9
Valle d'Aosta	5	71%	2	29%	7
Varese	2	22%	7	78%	9
Vercelli e Biella	1	14%	6	86%	7
Verona	3	33%	6	67%	9
Vibo Valentia	1	14%	6	86%	7
Vicenza	2	22%	7	78%	9
Viterbo	2	22%	7	78%	9
Totali ODAF (75)	651				
Donne	148	23%	%		
Uomini	503	77%	%		
CONAF	4	29%	10	71%	14

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

Legge n.3 del 1976 Nuovo ordinamento della professione di dottore agronomo e di dottore forestale. Modificata ed integrata dalla legge 10 febbraio 1992 n. 152 D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57),

“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” D.

Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità” Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità,

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”,

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”,

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21) “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”,

Legge n. 124 del 7 agosto 2015 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché

“misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”,

Legge n. 81 del 22 maggio 2017 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”,

Legge 7 agosto 2015, n. 124 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 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 (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

PAP del CONAF Approvato nella seduta di Consiglio del 3/3/2021 con delibera n. 108.

Regolamento comunitario 1303/2013, Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna (D. lgs 11 aprile 2006 n. 198)

ARTICOLI NORMATIVI DI RIFERIMENTO

ⁱ Articolo 2. L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini. (Trattato sull'Unione europea Versione consolidata come modificata dall'articolo 1 del Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, ratificata dalla legge 2 agosto 2008, n. 130, su G.U. N. 185 del 8-8-2008 - Suppl. ordinario N. 188)

ⁱⁱ Articolo 7 - Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione. Gli Stati membri e la Commissione provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano tenute in considerazione e promosse in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi, anche in connessione alla sorveglianza, alla predisposizione di relazioni e alla valutazione. Gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante la preparazione e l'esecuzione dei programmi. In particolare, si tiene conto della possibilità di accesso per le persone con disabilità in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi. (REGOLAMENTO UE- N. 1303/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 17 dicembre 2013.

ⁱⁱⁱ Art. 1. Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività.

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.
4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività. (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 - Decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198).

iv Art. 4. Certificazione della parità di genere

1. Dopo l'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è inserito il seguente:

«Art. 46-bis (Certificazione della parità di genere). – 1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

2. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti:

- a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;
- b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);
- d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

(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*).

