

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>  <b>Stazione Sperimentale del Vetro</b> (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE <b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia</b> Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Pagina	1 di 26
	Data emissione	02-11-2022
	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

# STAZIONE SPERIMENTALE DEL VETRO S.C.P.A



## PIANO DI PARITA' DI GENERE GENDER EQUALITY PLAN

PIANO DI PARITA' DI GENERE GEP					
Rev.	Descrizione	Convalidato da	Approvato da	Approvato da	Entrata in vigore
0	Emissione	S. Manoli 	C. Rampazzo 	S. Tiozzo 	02 – 11 – 2022
1	Revisione				
2	Revisione				

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	2 di 26
<b>Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE</b>	Data emissione	02-11-2022
<b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE</b>	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

# Gender Equality Plan

## Informativa sulla parità di genere

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>  <b>Stazione Sperimentale del Vetro</b> (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE <b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia</b> Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Pagina Data emissione Convalidato da Approvato da Approvato da	3 di 26 02-11-2022 S. Manoli S. Tiozzo C. Rampazzo
--	--	--

## PREMESSA

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea. L'uguaglianza di genere avvantaggia la ricerca e l'innovazione (R&I) migliorando la qualità e la pertinenza della R&I, attraendo e trattenendo più talenti e garantendo che tutti possano massimizzare il proprio potenziale.

La Stazione Sperimentale del Vetro scpa (SSV), attiva a Murano-Venezia sin dal 1956, è un centro di ricerca di respiro internazionale ed un laboratorio di analisi specializzato accreditato *UNI CEI EN ISO/IEC 17025*, che svolge attività di supporto tecnico-scientifico per l'intera filiera del vetro industriale, e sin dal 1983 è annoverata dal MIUR tra i *Centri di Ricerca Altamente Qualificati per la Ricerca Applicata*, ai sensi della Legge 46 del 17 Febbraio 1982 (cfr. [Albo](#), N. progr. 103).

Con la stesura del presente documento, che formalmente viene pubblicato sul sito web dell'Istituto dopo essere stato condiviso, sottoscritto dal Direttore Generale e comunicato attivamente in ambito aziendale, anche la SSV intende formalizzare in modo ufficiale l'impegno che nella sostanza già da molti anni profonde per garantire l'uguaglianza di genere nell'ambito della propria organizzazione, fissando obiettivi chiari, azioni e misure dettagliate per raggiungerli.

Al fine di raggiungere tali obiettivi, è stata avviata una raccolta di dati disaggregati per sesso/genere sul personale e si provvederà a una rendicontazione annuale basata sugli indicatori che saranno meglio identificati nel presente documento, al fine di valutare i progressi rispetto agli eventuali gap rilevati in fase iniziale.

Con l'occasione, si programmeranno azioni di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere, che coinvolgano l'intera organizzazione.

## 1. INTRODUZIONE E NORMATIVA

### 1.1 Introduzione

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea ed è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) delle Nazioni Unite. L'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'apprendimento garantisce che i sistemi di ricerca e innovazione sostengano società democratiche ed eque: la capacità di innovazione di un Paese risulta essere direttamente proporzionale con il proprio indice di uguaglianza di genere in quel Paese.

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>  <b>Stazione Sperimentale del Vetro</b> (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE <b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia</b> Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Pagina Data emissione Convalidato da Approvato da Approvato da	4 di 26 02-11-2022 S. Manoli S. Tiozzo C. Rampazzo
--	--	--

In questa ottica, il presente Gender Equality Plan costituisce per la Stazione Sperimentale del Vetro S. c. p. A. uno strumento per favorire sempre più supporto al gruppo di lavoro ed alla sua crescita, con particolare attenzione all'inclusione ed all'uguaglianza di genere.

Il presente documento è stato approvato dal Direttore Generale in data 02/11/2022.

## 1.2 Normativa di riferimento

Nel diritto comunitario Europeo, con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona (1° dicembre 2009) è avvenuta la fusione fra la Comunità Europea e l'Unione Europea. Non sono però stati sostituiti i due Trattati fondamentali, il Trattato sull'Unione Europea (TUE) ed il Trattato sul Funzionamento dell'UE (TFUE). Il Trattato di Lisbona ha inoltre stabilito che la *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea* (CDFUE) ha lo stesso valore giuridico dei Trattati (TUE e TFUE).

Le citate Fonti del diritto comunitario contengono chiare disposizioni sull'importanza dell'uguaglianza di genere: l'uguaglianza fra uomini e donne è infatti considerata uno dei valori sui quali si basa l'UE (art 2 TUE) e la promozione della parità fra donne e uomini nell'UE è compito essenziale della stessa (art 3, par 3 TUE). È poi sancito (art 8 TFUE) che l'UE in tutte le sue attività mira ad eliminare le ineguaglianze ed a promuovere la parità fra uomini e donne, così come per il contrasto a tutte le forme di discriminazione, fra le quali appunto rientra il sesso (art 10 e 19 TFUE).

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 della pari opportunità tra uomo e donna* (Dlgs 198/2006), che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna prevedendo l'adozione delle misure conseguenti.

Dopo le modifiche (Dlgs 5/2010) apportate in attuazione della Direttiva Recast 2006/54/CE, la normativa nazionale è stata recentemente potenziata dal Legislatore con la **Legge 162/2021** del 5 novembre che apporta significative modifiche in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>  <b>Stazione Sperimentale del Vetro</b> (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE <b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia</b> Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Pagina Data emissione Convalidato da Approvato da Approvato da	5 di 26 02-11-2022 S. Manoli S. Tiozzo C. Rampazzo
--	--	--

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).

Rispetto all'art. 46 viene introdotta, su base volontaria per le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti, la possibilità di redigere il rapporto (soltanto in forma telematica) sulla situazione del personale maschile e femminile. Invece sono obbligate a tale prassi le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti. La legge introduce nel codice delle Pari Opportunità la **Certificazione della parità di genere all'art. 46 bis**– (da definirsi con appositi e successivi decreti per la fissazione dei parametri minimi e delle modalità di acquisizione della certificazione) e meccanismi di premialità (sotto forma di esonero contributivo) per i soggetti giuridici che la otterranno; in particolare, nei bandi gara le amministrazioni aggiudicatrici indicheranno i criteri premiali che intendono applicare nella valutazione delle offerte in favore delle aziende in possesso della Certificazione.

Naturalmente, la Certificazione è il risultato da raggiungere, ma il processo dà una mappa molto precisa all'azienda dei suoi punti di forza e delle aree di miglioramento identificando il percorso da seguire.

Nell'indice sull'uguaglianza di genere 2020 elaborato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100[1]. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE di 4,4 punti. Le disuguaglianze di genere in Italia sono più marcate nei settori delle istituzioni, del tempo libero e della conoscenza.

La centralità delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano, infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le sei missioni che lo compongono. Concretamente, le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso: 1. interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile; 2. interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che nel PNRR si ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile. La questione della parità di genere è divenuta ancor più rilevante nel periodo dell'emergenza pandemica, che ha comportato un aggravarsi della situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile sia in campo lavorativo (dei meno 444 mila occupati registrati

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	6 di 26
Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE	Data emissione	02-11-2022
Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Convalidato da Approvato da Approvato da	S. Manoli S. Tiozzo C. Rampazzo

in Italia in tutto il 2020 il 70% è costituito da donne) che in ambito sociale, con un incremento di violenze in ambito domestico. Questo ha portato alla sottoscrizione di un protocollo di intesa che prevede il rafforzamento della collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) con il numero antiviolenza 1522 (21 maggio 2020; firmatari: ministra Dadone, ministra Bonetti, e rete nazionale dei CUG).

Una partita molto importante sulla quale si baserà lo sviluppo del paese è quella dell'eguaglianza di genere.

Le Istituzioni europee con il PNNR vogliono spingere le politiche di *Gender Equality* e promuovere una maggiore istruzione e occupazione femminile perché implementare politiche di *Gender Equality* è la chiave di accesso ai fondi del PNNR.

[1] Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni: Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020–2025 (05 Marzo 2020)

### 1.3 GEP e programma HORIZON EUROPE

Un *Gender Equality Plan* è la formalizzazione da parte di un'impresa delle azioni strategiche volte a raggiungere l'uguaglianza di genere, attraverso l'impegno concreto e la messa in opera di iniziative ben definite.

Questo strumento figura come criterio di eleggibilità per l'ammissione delle università e degli organismi, enti e centri di ricerca pubblici e privati ai finanziamenti europei, ad esempio il programma Horizon Europe, in linea con gli obiettivi di sviluppo prioritari dell'Unione Europea. Il *Gender Equality Plan* (GEP) può essere inteso come uno strumento per guidare le aziende in un percorso di consapevolezza rispetto al proprio livello di attenzione al tema dell'inclusione di genere, implementandolo nei processi decisionali. L'obiettivo primario del GEP è l'identificazione dei pregiudizi di genere presenti in azienda e la riduzione del Gender Gap attraverso l'eradicazione dei pregiudizi consolidati. L'approccio del *Gender Equality Plan* si basa su dati concreti e obiettivi misurabili, finalizzati a rendere oggettivo il progresso dovuto alle iniziative implementate e monitorate nel tempo.

Lo scopo ultimo è quello di introdurre un sistema nazionale di certificazione della parità di genere per azzerare il "gender gap" nella creazione delle opportunità di crescita lavorativa, di ridurre la differenza salariale a parità di mansioni e di

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	7 di 26
<b>Stazione Sperimentale del Vetro</b> (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE	Data emissione	02-11-2022
<b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia</b> Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

implementare politiche di gestione delle differenze di genere (e.g. tutela della maternità).

Nella sede degli European Research and Innovation Days 2020[2], il Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea, Jean Eric Paquet, ha annunciato la richiesta di adozione di un Gender Equality Plan<sup>1</sup> (GEP) come requisito di accesso ai finanziamenti del Programma Horizon per tutti gli enti di ricerca, poi divenuta cogente a partire dalle Domande presentate per i bandi dell'anno 2021.

In particolare, per il 2021 è stato istituito un periodo di grazia intermedio per cui sono stati ammessi a partecipare alle varie call Horizon anche centri di ricerca con GEP in fase di redazione, con il vincolo di approvazione ed entrata in vigore di quest'ultimo prima dell'eventuale firma del Grant Agreement, pena l'esclusione definitiva dal finanziamento.

[2] European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, European Research & Innovation Days 2020: report, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/952936>

## 2. ANALISI DEL CONTESTO

### 2.1 Struttura organizzativa e funzionamento

Come anticipato in premessa, la Stazione Sperimentale del Vetro (SSV), attiva a Murano-Venezia sin dal 1956, è un centro di ricerca di respiro internazionale ed un laboratorio di analisi specializzato accreditato UNI CEI EN ISO/IEC 17025, UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001, che svolge attività di supporto tecnico-scientifico all'intera filiera del vetro: produttori, trasformatori, utilizzatori di vetro, produttori di materie prime, refrattari e impianti destinati all'industria vetraria.

Vanta 45 dipendenti tra laureati, ingegneri e tecnici specializzati che operano in laboratori attrezzati con strumentazioni scientifiche di ultima generazione, sviluppando progetti di ricerca applicata, fornendo servizi di assistenza tecnica ed effettuando prove di controllo e certificazione di qualità nei diversi settori applicativi

<sup>1</sup> Necessariamente conforme ai 4 requisiti minimi (public document, dedicated resources, data monitoring, training) specificati nella *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, pubblicata a Settembre 2021, e possibilmente integrante anche le 5 aree tematiche facoltative ivi indicate.

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	8 di 26
Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE	Data emissione	02-11-2022
Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

dell'industria vetraria: vetro cavo, vetro piano per edilizia, articoli casalinghi, vetro tecnico, fibre di vetro, vetro artistico.

Stazione Sperimentale del Vetro svolge la propria attività di supporto scientifico e di assistenza tecnica all'industria in tutti i settori della filiera del vetro.

Settori di Attività:

- Prodotti in Vetro
  - Composizione e Fusione
  - Vetro Piano
  - Vetro Cavo
  - Tableware
  - Tubo di vetro
  - Fibre di vetro
  - Fritte vetrose
  - Vetro artistico
  - Vetri Speciali
- Materie prime e rottame di vetro
- Ambiente ed Emissioni
- Energia e forni
- Refrattari
- Materiali Ceramici e Vetrocaramica

Oltre a tutte le attività di tipo analitico condotte nei propri laboratori e on site a servizio dell'intera filiera industriale del vetro, la Stazione Sperimentale del Vetro offre consulenza tecnica e sviluppa progetti di ricerca multidisciplinari rivolti alle aziende, o a supporto delle associazioni e dei soggetti istituzionali europei del settore.

## 2.2 Sedi

La sede principale è sull'isola di Murano in Via Briati 10. Vi è inoltre 1 sede operativa, ove si svolgono gran parte delle attività di analisi sui vetri piani per edilizia presso il VEGA – Parco Scientifico Tecnologico a Marghera.

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>  <b>Stazione Sperimentale del Vetro</b> (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE <b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia</b> Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Pagina Data emissione Convalidato da Approvato da Approvato da	9 di 26 02-11-2022 S. Manoli S. Tiozzo C. Rampazzo
--	--	--

## 2.3 Personale

Il personale della SSV alla data di redazione del presente documento consta di 45 persone, che sono distribuite per competenza nei vari reparti e tra le due sedi e sono donne e uomini.

Totale dipendenti 45: di cui 16 donne e 29 uomini

Suddivisione per Reparto/Area:

- Vetro piano 6: di cui 2 donne e 4 uomini
- Amministrazione e Personale 3: 3 donne
- Customer Service: 6 donne
- Prove Meccaniche e Ottiche 4: 1 donna e 3 uomini
- Ambiente ed Energia 9: 9 uomini
- Laboratorio chimico 7: 3 donne e 4 uomini
- Lab. Microanalisi e Prove fisiche 2: 1 donna e 1 uomo
- Lab Refrattari e prove termofisiche: 4 uomini
- Direzione: 2 uomini

Suddivisi per inquadramento

- 2 dirigenti: 2 uomini
- 3 quadri: 2 donne e 1 uomo
- 39 impiegati: 14 donne e 25 uomini
- 1 operaio: 1 uomo

Tra gli impiegati si individuano

- 4 responsabili di settore: 1 donna e 3 uomini

Suddivisione per titolo di studio

- 1 terza media: 1 uomo
- 18 diplomati: 11 uomini 7 donne

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	10 di 26
<b>Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE</b>	Data emissione	02-11-2022
<b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE</b>	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

- 30 laureati: 7 donne 23 uomini

Si fa presente che per alcuni ruoli in particolare per Ambiente ed Energia, che prevede elevato numero di giornate di trasferta annue (da 100 a 200) e attività particolarmente pesanti in termini fisici, l'impiego di una donna è difficilmente prevedibile.

### 3.AREE TEMATICHE

Il GEP della SSV, riconoscendo pubblicamente la parità di genere e l'intersezionalità come obiettivi, valori fondamentali e condivisi dall'azienda, indica le azioni concrete per metterli in atto; in quanto strumento strategico e operativo, il presente documento intende definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica la parità di genere, intendendo con questo termine non che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che – a parità di competenze – abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

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 della ricerca 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.

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	11 di 26
Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE	Data emissione	02-11-2022
Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

### 3.1 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nelle attività in generale

Il GEP dovrebbe considerare come la dimensione di genere sarà incorporata nei contenuti delle attività di ricerca o educative e nei risultati dell'organizzazione.

Può definire l'impegno dell'organizzazione a incorporare l'uguaglianza di genere nelle sue priorità di ricerca e innovazione, i processi per garantire che l'analisi del sesso e del genere sia presa in considerazione nella progettazione e nei risultati della ricerca e dell'insegnamento e il supporto e la capacità forniti ai ricercatori per sviluppare metodologie che incorporano la dimensione di genere. Tale area, in coerenza con le modalità di collaborazione interna già esistenti, è volta ad assicurare l'equilibrio nella partecipazione alle attività progettuali.

Dal momento che le principali attività di ricerca e assistenza tecnica svolte da Stazione Sperimentale del Vetro si contestualizzano nel dominio della scienza e tecnologia dei materiali vetrosi (e ceramici in generale), e in quello dei processi produttivi industriali di alta temperatura, difficilmente sarà possibile integrare la dimensione di genere come oggetto sostanziale delle ricerche di SSV.

Ciononostante, l'Istituto si impegnerà a tenere in considerazione la parità di genere nelle modalità di esecuzione delle attività di ricerca ed analisi, in conformità a quanto indicato nel presente documento.

### 3.2 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Le molestie sessuali sono un problema spesso sottovalutato negli enti di ricerca, nelle università e nelle aziende.

Tutte le organizzazioni sono soggette alle leggi e ai regolamenti locali pertinenti ed è probabile che molte organizzazioni abbiano politiche occupazionali esistenti.

Un GEP può prendere in considerazione le misure adottate dall'organizzazione per combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, compresi i comportamenti che violano la dignità di qualsiasi individuo o che creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>  <b>Stazione Sperimentale del Vetro</b> (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE <b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia</b> Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Pagina Data emissione Convalidato da Approvato da Approvato da	12 di 26 02-11-2022 S. Manoli S. Tiozzo C. Rampazzo
--	--	---

Attraverso un GEP, le organizzazioni potrebbero voler prendere in considerazione l'esame della problematica e adottare nuove o ulteriori misure per garantire politiche e misure organizzative chiare sulle molestie sessuali.

L'area tematica viene inserita per la sua fondamentale importanza sociale, sebbene il contesto operativo ed i valori condivisi di rispetto, collaborazione e supporto reciproci rendano SSV una realtà con un basso rischio in termini di fenomeni di violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

### 3.3 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Una componente chiave della trasformazione della cultura di un'organizzazione per promuovere l'uguaglianza di genere è l'equilibrio tra lavoro e vita privata. L'equilibrio tra lavoro e vita privata è importante sia per le donne che per gli uomini e implica la necessità di garantire che tutto il personale sia adeguatamente supportato per far avanzare la propria carriera insieme alle responsabilità personali che possono ricoprire al di fuori del posto di lavoro, comprese le responsabilità di assistenza.

### 3.4 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

Molti Stati membri e paesi associati hanno sviluppato quadri giuridici e politici nazionali, nonché politiche a livello istituzionale per promuovere l'equilibrio di genere nei processi decisionali. Tuttavia, nonostante le politiche e le azioni intraprese, molte ricerche mostrano che le donne rimangono sottorappresentate nella leadership accademica e amministrativa e nelle posizioni decisionali nelle università e negli istituti di ricerca in tutta Europa. Ad esempio, secondo She Figures 2021, solo il 26,2% dei professori ordinari erano donne nel 2018 nell'UE, mentre la European Universities Association ha rilevato nel 2019 che solo il 14% dei rettori in 46 paesi con membri dell'EUA erano donne.

Raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale richiede più di una semplice maggiore rappresentanza. Garantire che un numero adeguato di donne faccia parte dei comitati dovrebbe essere accompagnato da misure per esaminare i processi decisionali per garantire che le decisioni tengano conto delle questioni di genere e che le donne abbiano il potere di assumere un ruolo paritario

<b>PIANO DI PARITÀ DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>  <b>Stazione Sperimentale del Vetro</b> (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE <b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia</b> Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Pagina Data emissione Convalidato da Approvato da Approvato da	13 di 26 02-11-2022 S. Manoli S. Tiozzo C. Rampazzo
---	--	---

### 3.5 Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Le donne affrontano discriminazioni sistemiche e barriere strutturali lungo il loro percorso professionale nella ricerca e nell'innovazione. Le misure di reclutamento, selezione e avanzamento di carriera mirano a garantire che donne e uomini abbiano pari opportunità di sviluppare e far avanzare la propria carriera. In tal senso la revisione critica delle procedure di selezione e la correzione di eventuali pregiudizi possono garantire che donne e uomini abbiano pari opportunità di accesso e di progressione di carriera.

Sebbene SSV abbia sempre adottato un linguaggio inclusivo negli annunci lavorativi in conformità alle disposizioni di legge in merito, ed abbia valutato i candidati solo ed esclusivamente in base alle competenze possedute, così come dichiarato nel proprio Codice Etico, che al punto 4.4 recita testualmente: "... La Società opera evitando comportamenti discriminatori e pertanto non effettua alcuna discriminazione, tra cui discriminazioni fondate su genere, inclinazione sessuale, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e condizioni sociali. La valutazione dell'operato dei Destinatari al servizio della Società avviene solamente in base alle capacità professionali, al merito ed al rispetto del Codice...", la situazione attuale vede un numero maggiore di uomini in forza all'azienda.

Ciò si deve principalmente, come già anticipato al punto 2.3, alla presenza di un intero reparto, il settore Ambiente ed Energia, in cui le modalità lavorative specifiche richiedono lo svolgimento di un elevato numero di giornate di trasferta annue presso gli impianti industriali (da 100 a 200), e l'esecuzione di attività particolarmente pesanti in termini fisici: tale reparto attrae prevalentemente candidati maschi.

### 3.6 Obiettivi e Azioni per Area Tematica

Nella tabella che segue vengono definiti, per ciascuna delle Aree Tematiche individuate, gli Obiettivi e le Azioni.

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	14 di 26
	Data emissione	02-11-2022
Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

Area Tematica	Obiettivi	Azioni
A1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	1. Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziandone l'efficacia e l'efficienza	A.1.1.1 Presidiare le misure di conciliazione vita-lavoro, lavoro agile, part-time, banca ore, congedi e permessi ex legge L. 104/92.
		A.1.1.2 Sensibilizzare il personale sul tema della parità di genere attraverso l'inserimento di raccomandazioni nella modulistica in uso e ponendo attenzione al linguaggio nella comunicazione istituzionale.
		A.1.1.3 Monitorare possibili fattori di stress legati all'organizzazione del lavoro valutati anche sul Documento di Valutazione Rischio specifico Stress Lavoro correlato
	2. Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età o al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto e valorizzazione delle differenze.	A.1.2.1 Incrementare la percezione del benessere organizzativo, avviando un'azione di segnalazione e analisi di eventuali situazioni critiche.
	3. Condividere mission e vision aziendale con tutti i dipendenti.	A.1.3.1 Creare senso di appartenenza alla Comunità aziendale per promuovere il coinvolgimento nel perseguimento delle azioni e il raggiungimento dei risultati.
A2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	1 Favorire l'equilibrio di genere nei processi decisionali	A.2.1.1 Verificare annualmente in base all'organigramma aziendale il mantenimento o il miglioramento dell'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità.

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	15 di 26
<b>Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE</b>	Data emissione	02-11-2022
<b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE</b>	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

	2	Rafforzare la capacità / potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	A.2.2.1	Monitorare l'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.
	3	Acquisire la Certificazione della Parità di Genere di cui alla L. 5 novembre 2021 n. 162	A.2.3.1	Istituire un tavolo di lavoro permanente per lo studio e l'attuazione delle politiche aziendali finalizzate a: 1) assicurare i parametri la definizione di linee guida; 2)acquisire e monitorare i dati da inviare agli organismi previsti dalla legge.
	4	Incrementare la rappresentanza femminile nel CdA	A.2.4.1	Sensibilizzare i soci sul tema, favorendo la nomina di componenti femminili nel Consiglio di Amministrazione
<b>A3</b> <b>Parità di Genere nel reclutamento e nella progressione di carriera</b>	1	Promuovere le pari opportunità nello sviluppo professionale	A.3.1.1	Aggiornare costantemente i contenuti in un'ottica di genere
			A.3.1.2	Promuovere azioni di formazione e sensibilizzazione di tutti i lavoratori coinvolti nelle diverse mansioni
	2	Ridurre le asimmetrie di genere sia nel reclutamento che nello sviluppo professionale.	A.3.2.1	Favorire l'equa valutazione dei profili curriculari dei candidati nella fase di reclutamento.
			A.3.2.2	Supportare le donne nell'assunzione di ruoli di rappresentanza presso enti e partner esterni.
			A.3.2.3	Incrementare il numero di relatrici/moderatrici negli eventi organizzati da SSV.

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	16 di 26
<b>Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE</b>	Data emissione	02-11-2022
<b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE</b>	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

<b>A4</b> Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella attività in generale.	1 Rafforzare il confronto e la relazione professionale e personale grazie all'organizzazione periodica di riunioni di lavoro e incontri informali	A.4.1.1 Organizzare riunioni interne periodiche per rafforzare relazioni e legami professionali	
		A.4.1.2 Favorire incontri informali per il confronto interpersonale	
		A.4.1.3 Organizzare almeno una volta ogni due anni un evento legato al tema della parità di genere	
	2 Integrare e sostenere la prospettiva della parità di genere nell'attività di ricerca.	A.4.2.1 Monitorare la dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo	
		A.4.2.2 Porre maggiore equità nella valutazione curriculare in sede di assegnazione delle attività di ricerca	
	3 Integrare la cultura di genere nelle attività di ricerca e divulgative	A.4.3.1 Incentivare l'integrazione delle variabili di genere nei contenuti della ricerca	
		A.4.3.2 Divulgare le attività di ricerca nel rispetto delle indicazioni di genere	
	<b>A5</b> Misure contro la violenza di genere incluse le molestie sessuali	1 Rafforzare la rete di relazioni tra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni	A.5.1.1 Entrare nelle reti nazionali anche al fine di progettare e partecipare ad interventi formativi di rete.
		2 Sensibilizzare il personale di SSV sui temi della parità di genere e sugli strumenti di sostegno ad essa.	A.5.2.1 Creare una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni di violenze di genere e molestie

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	17 di 26
	Data emissione	02-11-2022
	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE	Approvato da	C. Rampazzo
Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE		

	3	A.5.3.1
	Evitare l'esposizione a situazioni a rischio violenza	Organizzare riunioni, attività, anche in trasferta, evitando di diffondere dati che possano esporre le persone ad un rischio di sicurezza, mediante decisioni condivise sulle modalità organizzative (luoghi e orari di lavoro, riunione, eventi, orari di voli e spostamenti)

### 3.7 Cronoprogramma, Responsabilità e Strumenti

La tabella che segue riassume, per ciascuna delle Azioni individuate per Area Tematica, quali sono gli Attori coinvolti in ambito aziendale, le Responsabilità, il Cronoprogramma per l'attuazione e gli Indicatori individuati per la misurazione dei Risultati.

AZIONI	ATTORI	CRONOPROGRAMMA			RESPONSABILI	STRUMENTI
		2023	2024	2025		
A.1.1.1 Presidiare le misure di conciliazione vita-lavoro	Ufficio HR, Tutti i dipendenti e collaboratori	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Monitoraggio dell'incremento o diminuzione della flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile priorità di fruizione di lavoro agile o telelavoro per i dipendenti che ne facciano richiesta a seguito di specifiche situazioni familiari
A.1.1.2 Sensibilizzare il personale sul tema della parità di genere	Ufficio HR, Tutti i dipendenti e collaboratori	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Numero di incontri effettuati

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>  <b>Stazione Sperimentale del Vetro</b> (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE <b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia</b> Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Pagina Data emissione Convalidato da Approvato da Approvato da	18 di 26 02-11-2022 S. Manoli S. Tiozzo C. Rampazzo
--	--	---

A.1.1.3 Monitorare possibili fattori di stress legati all'organizzazione del lavoro	Ufficio HR	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Analisi Stress Lavoro Correlato
A.1.2.1 Incrementare la percezione del benessere organizzativo	Ufficio HR	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Numero di riunioni plenarie sull'attività aziendale
A.1.3.1 Creare senso di appartenenza alla Comunità aziendale	Ufficio HR, Tutti i dipendenti e collaboratori	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Numero di riunioni plenarie sull'attività aziendale
A.2.1.1 Verificare annualmente in base all'organigramma aziendale il mantenimento o il miglioramento dell'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità	Ufficio HR, Direzione, Soci di SSV	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Monitoraggio del rapporto di genere (F/M) nei processi decisionali e nei ruoli di rappresentanza al termine del triennio '23-'25
A2.2.1 Monitorare l'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.	Ufficio HR, Tutti i dipendenti e collaboratori	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Organizzare incontri di (in)formazione per ridurre eventuali gap
A2.3.1 Istituire un tavolo di lavoro permanente per lo studio e	Ufficio HR, Direzione, Soci SSV	x			Ufficio HR, Direzione	N. 1 tavolo di lavoro Numero riunioni periodiche del CDA

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	19 di 26
	Data emissione	02-11-2022
Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

L'attuazione delle politiche aziendali						
A2.4.1 Sensibilizzare i soci sul tema, favorendo la nomina di componenti femminili nel CdA	Ufficio HR, Soci SSV	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Monitoraggio della rappresentanza femminile all'interno del CDA
A3.1.1 Rivedere contenuti del sito in ottica di genere	Staff comunicazione e marketing Direzione	x			Ufficio HR, Direzione	Promozione sul sito di iniziative da parte di altri enti o organizzare seminari tematici
A3.1.2 Promuovere azioni di Formazione e Sensibilizzazione	Staff comunicazione, Ufficio HR, Direzione	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Numero di incontri
A3.2.1 Favorire l'equa valutazione dei profili curriculari dei candidati nella fase del reclutamento	Ufficio HR Direzione Varie commissioni di selezione sui progetti	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Monitoraggio del rapporto di genere (F/M) nei processi di reclutamento al termine del triennio '23-'25
A3.2.2 Supportare le donne nell'assunzione di ruoli di rappresentanza presso enti e partner esterni.	Direzione	x	x	x	Direzione	Numero di genere nei ruoli di rappresentanza
A3.2.3 Incrementare il numero di	Direzione Staff comunicazione	x	x	x	Direzione	Numero di genere nei ruoli di speaker in attività di progetto ed

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	20 di 26
	Data emissione	02-11-2022
Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Approvato da	C. Rampazzo

relatrici/moderatrici nei corsi/convegni organizzati da SSV	ne e marketing					in eventi di networking.
A4.1.1 Organizzare riunioni interne periodiche per rafforzare la relazione e i legami professionali	Ufficio HR Direzione	x	x	x	Ufficio HR	N. di riunioni realizzate
A4.1.2 Favorire incontri informali per il confronto interpersonale	Ufficio HR, Direzione	x	x	x	Ufficio HR	N. di incontri realizzati
A4.1.3 Organizzare, almeno un evento ogni 2 anni dedicato al tema della Parità di genere.	Ufficio HR, Direzione Staff comunicazione	x		x	Ufficio HR Direzione	Un evento biennale
A4.2.1 Monitorare la dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo.	Ufficio HR, Direzione	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Numero di genere nei ruoli leader nella preparazione delle proposte di attività di ricerca, assistenza tecnica e consulenza.
A4.2.2 Porre maggiore equità nella valutazione curriculare in sede di assegnazione delle attività di ricerca	Ufficio HR, Direzione	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Numero di genere nei ruoli leader nella preparazione delle proposte di attività di ricerca, assistenza tecnica e consulenza.

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	21 di 26
	Data emissione	02-11-2022
<b>Stazione Sperimentale del Vetro</b> (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE	Convalidato da	S. Manoli
<b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia</b> Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

A4.3.1 Incentivare l'integrazione delle variabili di genere nei contenuti della ricerca	Ufficio HR, Direzione, Project Manager	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Monitoraggio del rapporto di genere (F/M) nei processi di reclutamento al termine del triennio '23-'25 per le attività di ricerca, assistenza tecnica e consulenza.
A4.3.2 Divulgare le attività di ricerca nel rispetto delle indicazioni di genere.	Ufficio HR, Direzione Staff comunicazione	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	Diffusione di indicazioni sull'uso del corretto linguaggio in linea con l'equità di genere così come stabilito anche dal Codice Etico pubblicato sul sito o creazione di una sezione ad hoc relativa al Comportamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze
A5.1.1 Entrare nelle reti nazionali anche al fine di progettare e partecipare ad interventi formativi di Rete	Ufficio HR, Direzione	x	x	x	Ufficio HR, Direzione	N. di reti a cui si è aderito
A5.2.1 Creare una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento delle segnalazioni in materia di violenza di genere/molestie	Ufficio HR Dipendenti e Collaboratori	x			Ufficio HR	Monitoraggio delle segnalazioni ricevute alla casella di posta dedicata

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>  <b>Stazione Sperimentale del Vetro</b> (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE <b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia</b> Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Pagina Data emissione Convalidato da Approvato da Approvato da	22 di 26 02-11-2022 S. Manoli S. Tiozzo C. Rampazzo
--	--	---

### 3.8 La corrispondenza con SDGs Agenda 2030



In linea con gli input della Commissione Europea, il Piano è composto da un insieme di azioni integrate secondo una visione strategica, finalizzate a:

- identificare i bias e le disuguaglianze di genere;
- implementare strategie e soluzioni innovative per la correzione delle anomalie riscontrate;
- definire gli obiettivi e monitorarne il raggiungimento mediante indicatori adeguati.

La ratifica da parte di 193 Stati membri delle Nazioni Unite dell'Agenda 2030 avvenuta il 25 settembre del 2015, ha sancito la definizione condivisa di priorità, iniziative e strategie di sviluppo sostenibile da attuare a livello sia globale che locale. Questa iniziativa rappresenta un impegno formale ed ufficiale per eliminare la povertà estrema e promuovere la sostenibilità dello sviluppo entro il 2030 in tutto il mondo, garantendo che “nessuno venga lasciato indietro”.

In particolare, l'Agenda 2030 invitando gli Stati firmatari ad implementare piani di azione a sostegno della sostenibilità dello sviluppo finalizzati a elaborare e monitorare l'attuazione delle strategie di sostenibilità a livello locale e globale, ha l'intento di affrontare questioni economiche, sociali e ambientali in modo integrato.

Il presente documento si integra con le finalità dell'Agenda 2030; di seguito viene così specificato in che modo gli obiettivi di realizzazione del GEP della SSV si integrano con i Goals e i Target dell'Agenda 2030.

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	23 di 26
Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE	Data emissione	02-11-2022
Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

AREA TEMATICA	OBIETTIVI	GOALS AGENDA 2030
Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziandone l'efficacia e l'efficienza.	<b>Target 10.4:</b> Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali, e di protezione sociale per raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza. <b>Goal 3 Salute e benessere</b> Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età   <small>ADOPT FISCAL AND SOCIAL POLICIES THAT PROMOTE EQUALITY</small>
	Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età o al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze.	<b>Target 5.5:</b> Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership in ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica  <small>PROMOTE FULL PARTICIPATION IN LEADERSHIP AND DECISION-MAKING</small>
	Condividere mission e vision aziendali con tutti i dipendenti	<b>Target 10.4:</b> Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali, e di protezione sociale per raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza.  <small>ADOPT FISCAL AND SOCIAL POLICIES THAT PROMOTE EQUALITY</small>
Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	Favorire l'equilibrio di genere nei processi decisionali	<b>Target 5.5:</b> Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership in ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica  <small>PROMOTE FULL PARTICIPATION IN LEADERSHIP AND DECISION-MAKING</small>
	Rafforzare la capacità potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	<b>Target 5.5:</b> Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership in ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica  <small>PROMOTE FULL PARTICIPATION IN LEADERSHIP AND DECISION-MAKING</small>
	Acquisire linee guida per promuovere la parità di genere	<b>Goal 8: Lavoro dignitoso e crescita economica</b> 
	Incrementare la rappresentanza femminile nel CDA	<b>Target 5.5:</b> Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership in ogni livello decisionale in ambito  <small>PROMOTE FULL PARTICIPATION IN LEADERSHIP AND DECISION-MAKING</small>

		politico, economico e della vita pubblica	
Parità di Genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	Promuovere le pari opportunità nello sviluppo professionale	<b>Goal 4:</b> Garantire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva e opportunità di apprendimento per tutti <b>Target 5.5:</b> Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership in ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica	 
	Ridurre le asimmetrie di genere sia nel reclutamento sia nello sviluppo professionale	<b>Target 10.2:</b> Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia e origine, religione o altro.	
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'attività in generale	Rafforzare il confronto e la relazione professionale e personale grazie all'organizzazione periodica di riunioni di lavoro e incontri informali	<b>Goal 4:</b> Garantire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva e opportunità di apprendimento per tutti.	
	Integrare e sostenere la prospettiva di genere nelle attività di ricerca	<b>Target 10.4:</b> Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali, e di protezione sociale per raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza.	
	Integrare la cultura di genere nelle attività di ricerca e divulgative	<b>Target 10.4:</b> Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali, e di protezione sociale per raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza. <b>Goal 4:</b> Garantire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva e opportunità di apprendimento per tutti	 

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>  <b>Stazione Sperimentale del Vetro (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE</b> <b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE</b>	Pagina	25 di 26
	Data emissione	02-11-2022
	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

<b>Misure contro la violenza di genere comprese le molestie sessuali</b>	Rafforzare la rete di relazioni tra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e nella lotta alle discriminazioni	<b>Target 10.4.</b> Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali, e di protezione sociale per raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza. <b>Goal 11:</b> Città e comunità sostenibili	 <small>ADOPT FISCAL AND SOCIAL POLICIES THAT PROMOTE EQUALITY</small>   <small>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</small>
	Sensibilizzare tutto il personale di SSV sui temi della parità di genere e sugli strumenti di sostegno ad essa	<b>Target 8.8:</b> Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori inclusi gli immigrati, in particolare le donne e i precari.	 <small>PROTECT LABOUR RIGHTS AND PROMOTE SAFE WORKING ENVIRONMENTS</small>
	Evitare l'esposizione a situazioni a rischio violenza	<b>Target 10.2:</b> Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia e origine, religione o altro.	 <small>PROMOTE UNIVERSAL SOCIAL, ECONOMIC AND POLITICAL INCLUSION</small>

#### 4. CONCLUSIONI

Il Piano è costituito da schede sintetiche realizzate per ciascuna delle cinque Aree Tematiche individuate, rispetto alle quali sono individuati uno o più obiettivi, con a descrizione delle relative azioni, degli strumenti, dei target diretti e indiretti, il cronoprogramma e dei referenti delle strutture aziendali impegnate nell'attivazione delle Attività.

Inoltre, per ciascuna azione si è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU che le Istituzioni sono chiamate a perseguire. In alcuni casi l'attinenza è stata riportata per intero agli obiettivi "goal", mentre in altri si è voluto specificare il sotto-obiettivo "target" perché particolarmente rilevante nell'azione prevista.

Dobbiamo sottolineare che il documento viene redatto in considerazione della fluidità delle situazioni presenti e future, e pertanto sin da ora si sottolinea la possibilità di modifiche e correzioni in itinere.

<b>PIANO DI PARITA' DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN</b>	Pagina	26 di 26
<b>Stazione Sperimentale del Vetro</b> (sede principale) Via Briati, 10 - 30141 Murano-Venezia, VE	Data emissione	02-11-2022
<b>Settore Vetro Piano per l'Edilizia</b> Via delle Industrie 13, – 30175 Marghera-Venezia, VE	Convalidato da	S. Manoli
	Approvato da	S. Tiozzo
	Approvato da	C. Rampazzo

La SSV nella sua interezza è consapevole dei vantaggi competitivi che la “gender diversity” produce e che i temi di inclusione, pratiche sostenibili, benessere aziendale contribuiscono a costruire la reputation dell’Istituto, e segneranno la differenza sul mercato, anche in termini di accesso a misure di finanziamento e cofinanziamento; gli standard di partenza di SSV, come testimoniano i dati indicati al paragrafo 2.1 testimoniano già una buona situazione e la società gode ad oggi di una ottima reputazione.

Da ultimo, si fa notare come il presente GEP sia stato redatto e implementato da SSV in conformità con i 4 requisiti necessari specificati nella *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, in particolare:

1. **Public Document:** il documento è pubblicamente consultabile e scaricabile dal sito internet di Stazione Sperimentale del Vetro [www.spevetro.it](http://www.spevetro.it), nella sezione *Chi Siamo* -> *Gender Equality Plan*, facilmente accessibile in un solo click dalla homepage.
2. **Dedicated Resources:** il responsabile delle Risorse Umane presiederà all’attuazione operativa di quanto riportato nel presente documento e a monitorarne nel tempo gli effetti; alle iniziative volte alla promozione della Parità di Genere verranno assegnate tutte le risorse economiche necessarie.
3. **Data collection and monitoring:** dati quantitativi (cfr. colonna *Strumenti* in sez. 3.7) relativi alla Parità di Genere verranno raccolti di anno in anno, per monitorare nel tempo il progresso verso gli obiettivi fissati nel presente documento.
4. **Training:** tra le attività previste nel Piano sono incluse iniziative formative incentrate sulle tematiche di genere (cfr. A.4.1.3 in sez. 3.7).