

Participatory Gender Audit Report sintetico



Avventura Urbana

2022

Aggiornato ad ottobre 2023



4 fasi

maggio-luglio 2022

01

Analisi documentale

02

Questionario

03

Interviste

04

Workshop

18 persone tra socie e socie, collaboratori e collaboratrici e tirocinanti.

3 macroaree del PGA



01

Visione e pianificazione

- 1.1 Pianificazione strategica e allocazione delle risorse**
 - Visione e pianificazione
 - Gestione
- 1.2 Relazione con gli attuali dibattiti sul genere**
 - Formazione
 - Partnership
 - Comunicazione



02

Sfera di attuazione

- 2.1 Contenuto sostanziale di programmi e progetti**
 - Linguaggio inclusivo
 - Mainstreaming di genere
- 2.2 Utilizzo delle risorse nei progetti**
 - Offerte economiche inclusive:
 - Sensibilizzazione
 - Benessere del gruppo di lavoro
 - Organigramma
- 2.3 Selezione dei partner**
 - Accordi di partnership
- 2.4 Procedure di monitoraggio e valutazione**
 - Raccolta dati
 - Restituzione dei dati



03

Sfera organizzativa

- 3.1 Gestione del personale**
 - Responsabile delle risorse umane
- 3.2 Capacità del personale e formazione in materia di genere**
 - Formazione
 - Confronto
- 3.3 Comunicazione interna ed esterna**
 - Strategia e gestione
 - Linguaggio e immagini
- 3.4 Politiche del personale e organizzative**
 - Policy interne
 - Feedback periodici



Aree trasversali

- A. Discriminazione di genere**
- b. Ambiente di lavoro**

Definizione e obiettivi

01

Definizione e obiettivi

Il Participatory Gender Audit (PGA) è una metodologia creata dall'International Labour Organization per **valutare il livello di Gender Mainstreaming** (strategie per promuovere l'uguaglianza di genere) all'interno delle organizzazioni.

L'obiettivo del PGA è l'**apprendimento organizzativo e l'identificazione di bisogni di genere** in un determinato contesto sociale e in un dato momento.



Fasi del PGA



02

Fasi del PGA

Il PGA di Avventura Urbana si è svolto in quattro fasi, tra maggio e luglio 2022.

Alle attività hanno preso parte 18 persone tra socie e socie, collaboratori e collaboratrici e tirocinanti.

01

Analisi documentale

Analisi di documenti progettuali e amministrativi della società dal punto di vista del genere.

02

Questionario

Questionario online che ha coinvolto tutte le persone che hanno partecipato al PGA per raccogliere testimonianze, problematiche e percezioni sulla cultura aziendale.

03

Interviste

Interviste individuali per approfondire quanto riscontrato durante le prime fasi riguardo all'uguaglianza di genere interna all'azienda.

04

Workshop

Workshop di un giorno con esercizi sull'uguaglianza di genere nei progetti e sulla cultura aziendale.

Le aree tematiche
analizzate



03

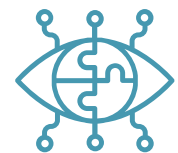
Le aree tematiche analizzate

I risultati del percorso sono stati restituiti all'interno di un report e organizzati nelle tre macroaree previste dalla metodologia del PGA, per ciascuna delle quali sono stati analizzati i seguenti aspetti specifici:

01

Visione e pianificazione

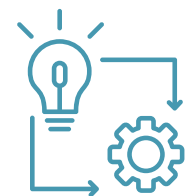
- 1.1 Pianificazione strategica e allocazione delle risorse
- 1.2 Relazione con gli attuali dibattiti sul genere



02

Sfera di attuazione

- 2.1 Contenuto sostanziale di programmi e progetti
- 2.2 Utilizzo delle risorse nei progetti
- 2.3 Selezione dei partner
- 2.4 Procedure di monitoraggio e valutazione



03

Sfera organizzativa

- 3.1 Gestione del personale
- 3.2 Capacità del personale e formazione in materia di genere
- 3.3 Comunicazione interna ed esterna
- 3.4 Politiche del personale e organizzative



AT

Aree trasversali

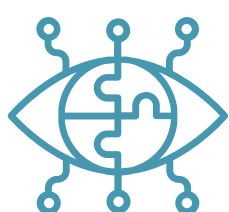
- a. Discriminazione di genere
- b. Ambiente di lavoro



All'interno del report, per ciascun tema sono state riportate le buone pratiche riscontrate nel lavoro di Avventura Urbana, le aree da migliorare e le relative raccomandazioni, a ciascuna delle quali è stata assegnata una priorità.

In questa presentazione, si riportano sinteticamente lo stato dell'arte riscontrato nel 2022, le azioni che la società si era impegnata ad adottare e le misure che da allora ha già implementato.

Visione e pianificazione



1.1



Pianificazione strategica e allocazione delle risorse

Dall'analisi svolta, è emerso che all'interno della Società c'è un buon livello di consapevolezza sull'importanza di integrare una visione di genere nell'organizzazione interna, nei progetti e nelle relazioni con i committenti.

AZIONI CHE LA SOCIETÀ SI È IMPEGNATA AD IMPLEMENTARE

1

Visione e pianificazione

Dotarsi di uno strumento di visione e/o di pianificazione strategica all'interno del quale inquadrare i nuovi impegni che la Società intende assumersi nell'ambito dell'uguaglianza di genere e dell'inclusione.

Nel 2023 Avventura Urbana ha intrapreso un nuovo percorso partecipativo interno che ha portato all'elaborazione di un codice etico che adotta una prospettiva e un linguaggio inclusivi dal punto di vista del genere e della diversità.

2

Gestione

Assegnare risorse finanziarie ed umane dedicate ad integrare l'uguaglianza di genere e l'inclusione nella programmazione e la gestione delle attività della società.

A seguito del PGA, è stato elaborato un piano di implementazione delle azioni raccomandate, che viene monitorato da risorse umane interne della società.

Dal 2023 è stata istituita una figura interna dedicata al coordinamento delle risorse umane, la quale è impegnata a seguire le raccomandazioni emerse dal PGA.

Nel 2023 è entrato in vigore un nuovo modello organizzativo (disegnato secondo il modello legislativo 231) che ha introdotto la figura di un consulente esterno dedicato all'analisi della sostenibilità dell'azienda secondo gli indicatori ESG, i quali riguardano anche i temi sociali e l'uguaglianza di genere.

1.2



Relazione con gli attuali dibattiti sul genere

Dall'analisi è emerso che all'interno della Società esiste un ampio interesse per il tema, che si desidera approfondire ulteriormente.

AZIONI CHE LA SOCIETÀ SI È IMPEGNATA AD IMPLEMENTARE

1

Formazione

Formare le persone che lavorano per Avventura Urbana sui concetti di base che caratterizzano la questione.

Insieme al report del PGA, al personale è stato fornito un glossario di termini specifici sul tema, contestualizzati considerando il dibattito sul loro utilizzo nella lingua italiana, e una lista di corsi gratuiti e materiali da consultare.

2

Partnership

Strutturare collaborazioni con realtà che si occupano di genere e altre forme di inclusione.

Negli ultimi anni, la società ha coltivato relazioni con diverse realtà che si occupano di questi temi e ha partecipato a numerosi incontri dedicati, confrontandosi con altre figure esperte.

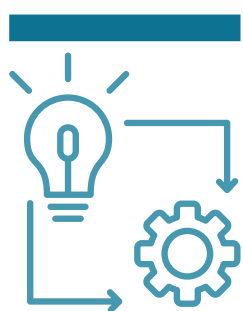
3

Comunicazione

Elaborare una strategia per comunicare gli elementi innovativi che vengono adottati sul tema e sulle sfide da affrontare.

Dal 2022 la società ha comunicato il proprio impegno e condiviso le proprie riflessioni sul tema attraverso la partecipazione a panel ed incontri, la produzione di materiale scritto e audio-visivo e la pubblicazione di contenuti sui propri social e sul proprio sito, secondo una strategia comunicativa dedicata.

Sfera di attuazione



2.1



Contenuto sostanziale di programmi e progetti

Dall'analisi dei progetti, risulta che Avventura Urbana ha una vasta esperienza nell'applicazione di metodi e strumenti inclusivi. È emersa la volontà di svilupparli ulteriormente e di rendere la loro adozione più sistematica.

AZIONI CHE LA SOCIETÀ SI È IMPEGNATA AD IMPLEMENTARE

1

Linguaggio inclusivo

Adottare un linguaggio più inclusivo in tutti i materiali prodotti.

Insieme al report del PGA, al personale sono stati forniti i riferimenti alle principali linee guida delle pubbliche amministrazioni per l'adozione di un linguaggio inclusivo nei documenti e nei progetti, che da allora sono state applicate in maniera incrementale.

2

Mainstreaming di genere

Nell'ambito del PGA, la Società ha elaborato un vademecum con indicazioni specifiche su come adottare un approccio inclusivo e attento all'uguaglianza di genere in maniera integrale nella progettazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione di tutti i propri progetti.

Da allora, le indicazioni sono state applicate in maniera sistematica nei progetti della Società, portando a risultati tangibili in termini di maggiore inclusività dei servizi offerti.

2.2



Utilizzo delle risorse nei progetti

Dall'analisi dei progetti, risulta che negli anni Avventura Urbana ha utilizzato le proprie risorse per offrire modalità di interazione differenziate che facilitano l'inclusione di persone con esigenze diverse, ed è emersa la volontà di proseguire questo sforzo rendendolo più efficace e sistemico. Tuttavia, è emerso anche che questo approccio in alcuni casi è difficilmente applicabile laddove i capitolati di gara non richiedono quotazioni specifiche per garantire l'inclusività delle attività, e in particolare nelle gare a massimo ribasso.

AZIONI CHE LA SOCIETÀ SI È IMPEGNATA AD IMPLEMENTARE

1

Offerte economiche inclusive

Strutturare le proprie offerte economiche tenendo in considerazione in maniera anticipata le risorse necessarie per l'inclusività dei progetti, al fine di garantirne la sostenibilità.

Da allora, la Società ha adottato questo approccio adattandolo alle diverse tipologie di procedure di gara a cui ha partecipato. In alcuni casi, ha scelto di sopportare i costi di alcuni servizi, come l'interpretariato della lingua dei segni, anche quando non erano previsti dal capitolato di gara.

2

Sensibilizzazione

Portare avanti una campagna di sensibilizzazione delle stazioni appaltanti e dei loro organi di controllo affinché i capitolati di gara riflettano l'esigenza di rendere i processi partecipativi più inclusivi.

Da allora, la Società ha partecipato a numerose occasioni di confronto con gli organi preposti sottoponendo loro l'importanza di adottare un approccio inclusivo nei progetti.

In alcune occasioni, a seguito della sensibilizzazione portata avanti dalla Società, i committenti hanno accettato di dedicare risorse specifiche per l'inclusività dei progetti che inizialmente non erano previste.

3

Benessere del gruppo di lavoro

Regolare il lavoro del proprio personale in modo da poter rispondere alle esigenze legate all'inclusività dei progetti (ad esempio, svolgere gli incontri in orari serali o in giorni non lavorativi) rispettando al contempo le esigenze e i diritti del proprio personale.

Dal 2023 è entrato in vigore un nuovo regolamento aziendale che prevede disposizioni specifiche per far fronte a queste esigenze in maniera strutturata.

4

Organigramma

Strutturare i propri organigrammi assegnando precise responsabilità per garantire l'inclusività dei progetti.

Da allora, la Società ha adottato una maggiore attenzione al tema nella strutturazione dei propri organigrammi.

2.3



Selezione dei partner

Dalle analisi risulta che le società partner di Avventura Urbana hanno tra i propri obiettivi o all'interno del proprio codice etico dei riferimenti all'inclusione sociale, al principio della non-discriminazione o all'uguaglianza di genere. È emersa la volontà di estendere tale requisito anche ai fornitori della Società.

AZIONI CHE LA SOCIETÀ SI È IMPEGNATA AD IMPLEMENTARE

1

Accordi di partnership

Stabilire con le proprie società partner regole e indicazioni sul rispetto dei principi dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere.

Tali principi sono stati integrati nel codice etico della Società, che - secondo il modello organizzativo 231 - verrà firmato da ogni fornitore partner insieme al contratto, a partire dal 2024.

2.4



Procedure di monitoraggio e valutazione

Dall'analisi svolta, è emerso che Avventura Urbana negli anni ha portato avanti alcune attività di monitoraggio e valutazione dei propri progetti, anche sui temi dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere, che possono essere rese più sistematiche e strutturate.

AZIONI CHE LA SOCIETÀ SI È IMPEGNATA AD IMPLEMENTARE

1

Raccolta dati

Intraprendere un'attività di monitoraggio quantitativo attraverso la raccolta di dati disaggregati sulla partecipazione e sull'interazione del pubblico nei propri progetti, e un'attività di monitoraggio qualitativo sull'emersione dei temi.

Da allora, la Società ha strutturato un sistema di monitoraggio quali-quantitativo che viene applicato in maniera sistematica ai propri progetti.

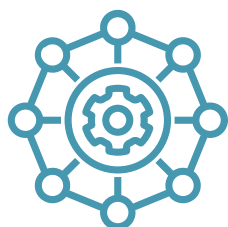
2

Restituzione dei dati

Illustrare i risultati delle attività di monitoraggio dedicate all'inclusione e all'uguaglianza di genere nei propri documenti di restituzione sul progetto, ogni qual volta questi possano fornire informazioni rilevanti per comprendere i temi emersi dalle attività e costituire un benchmark per i progetti futuri.

Da allora, numerosi documenti di restituzione dei progetti di Avventura Urbana hanno riportato i risultati delle attività di monitoraggio svolte. Per la prima volta in Italia, questo è stato fatto anche per i dibattiti pubblici.

Sfera organizzativa



3.1



Gestione del personale

Dalle analisi svolte è emerso che all'interno di Avventura Urbana esiste a livello numerico una rappresentanza positiva di donne in tutti i ruoli, inclusi quelli dirigenziali (l'Assemblea dei soci è composta al 50% da donne), e che non esistono differenze tra donne e uomini nel trattamento salariale. È emersa l'esigenza di dotarsi di figure dedicate alla gestione e al rapporto col personale che contribuiscano a garantire il rispetto dei principi dell'uguaglianza di genere e della non-discriminazione all'interno dell'organizzazione.

AZIONI CHE LA SOCIETÀ SI È IMPEGNATA AD IMPLEMENTARE

1

Responsabile delle risorse umane

Integrare nel proprio modello organizzativo una figura dedicata alla gestione del personale sensibile a questi temi e una figura esterna a cui il personale possa rivolgersi in caso di discriminazioni o violenza sul posto di lavoro.

Dal 2023, la Società si è dotata di una figura di coordinamento delle risorse umane, che si è impegnata ad adottare questa visione nell'organizzazione della società.

Con la diramazione del modello 231 di cui la Società si è dotata, dal 2024 sarà istituito un comitato di vigilanza a cui sarà possibile scrivere con riservatezza sul modello organizzativo e sull'operato del management. Questo prevede anche le innovazioni apportate dalla normativa sul *whistleblowing*.

3.2



Capacità del personale e formazione in materia di genere

Dalle analisi svolte, è emerso che esistono diversi livelli di conoscenza sull'argomento all'interno del personale ma è unanime il desiderio di voler apprendere di più a riguardo.

AZIONI CHE LA SOCIETÀ SI È IMPEGNATA AD IMPLEMENTARE

1

Formazione

La indicare al proprio personale materiali e corsi disponibili sul tema.

Insieme al report del PGA, al personale è stata fornita una lista di corsi gratuiti e materiali da consultare. Inoltre, dal 2024 si potranno attivare corsi di formazione aziendale sul tema nell'ambito delle formazioni previste sul modello 231.

2

Confronto

Favorire il confronto tra il personale su questi temi.

Nel 2023, in occasione del workshop interno organizzato per il 30esimo anniversario di Avventura Urbana, il personale ha avuto modo di riprendere il confronto su questi temi nell'ambito delle attività svolte per l'elaborazione del codice etico e della strategia comunicativa della Società.

Comunicazione interna ed esterna

Dalle analisi svolte, è emerso che esiste un'attenzione crescente per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo nei social media e nelle comunicazioni interne di Avventura Urbana, ma che si sente l'esigenza di adottare una strategia comunicativa che permetta di adottare un approccio inclusivo in maniera coordinata e sistematica.

AZIONI CHE LA SOCIETÀ SI È IMPEGNATA AD IMPLEMENTARE

Strategia e gestione

Elaborare una strategia comunicativa all'interno della quale possa trovare riscontro l'approccio inclusivo che la Società si è impegnata ad adottare.

Nel 2023, Avventura Urbana ha integrato nel suo organico una figura dedicata alla comunicazione, incaricata di riflettere questo approccio nei contenuti che vengono veicolati dalla Società.

È stata elaborata una strategia comunicativa aziendale con delle linee guida specifiche sull'inclusività delle comunicazioni.

I contenuti del piano editoriale dei social e del sito web sono stati rivisti mettendo in luce l'impegno della società su questi temi.

Linguaggio e immagini

Adottare un linguaggio inclusivo nelle comunicazioni che riguardano la società.

A partire dal PGA, la Società ha adottato in maniera sempre più strutturata un approccio inclusivo nella scelta del linguaggio e delle immagini nella propria comunicazione, che nel 2023 si è consolidato con l'applicazione della nuova strategia comunicativa nel piano editoriale dei canali social e nel revamping del sito aziendali.

3.4



Politiche del personale e organizzative

Dal percorso è emersa una generale consapevolezza sull'importanza di avere delle policy ben definite non soltanto per l'uguaglianza di genere, ma anche sulla violenza e la discriminazione di genere sul posto di lavoro, la conciliazione vita-lavoro e codici comportamentali.

AZIONI CHE LA SOCIETÀ SI È IMPEGNATA AD IMPLEMENTARE

1

Policy interne

Creare delle policy che mirino a garantire la parità di genere e la creazione di uno spazio di lavoro sicuro ed inclusivo.

Nel 2023 è entrato in vigore un regolamento aziendale che regola questi aspetti, che verrà ulteriormente integrato con la diramazione del modello 231 prevista per il 2024.

2

Feedback periodici

Creare un sistema di feedback periodici che permetta sia ai/alle collaboratori/trici che ai/alle coordinatori/trici di valutare la performance e il modo di lavorare all'interno di AU.

Arete trasversali



A**Discriminazione di genere**

Dal percorso è emersa una generale consapevolezza sull'importanza di avere delle policy ben definite non soltanto per l'uguaglianza di genere, ma anche sulla violenza e la discriminazione di genere sul posto di lavoro, la conciliazione vita-lavoro e codici comportamentali.

AZIONI CHE LA SOCIETÀ SI È IMPEGNATA AD IMPLEMENTARE

La Società si è dotata di un codice etico che rifiuta ogni forma di discriminazione e si è impegnata a comunicare la propria posizione a riguardo con le figure esterne che interagiscono con il personale di Avventura Urbana.

B**Ambiente di lavoro**

Dalle analisi è emersa una percezione generale di serenità, collaborazione e fiducia reciproca all'interno di Avventura Urbana. Benché finora non siano servite, è stato segnalato che mancano policy specifiche su come gestire eventuali episodi di violenza di genere, qualora dovessero verificarsi.

AZIONI CHE LA SOCIETÀ SI È IMPEGNATA AD IMPLEMENTARE

Con la diramazione del modello 231 di cui la Società si è dotata, dal 2024 sarà istituito un comitato di vigilanza a cui sarà possibile scrivere con riservatezza sul modello organizzativo e sull'operato del management. Questo prevede anche le innovazioni apportate dalla normativa sul whistleblowing. Sono anche previste occasioni di formazione sul tema.

