



Istituto Superiore di Sanità



Sommario	
1-Introduzione	2
2-Presentazione dell'Ente	4
4-Analisi di contesto	8
AREA 1 - EQUILIBRIO VITA-LAVORO, CULTURA ORGANIZZATIVA E AZIONI DI CONTRASTO DEGLI STEREOTIPI DI GENERE.....	16
AREA 2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI.....	23
AREA 3 - L'EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.....	26
AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA	26
AREA 5 - MISURE DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI	28
CONCLUSIONI.....	31

1-Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) è uno strumento volto a favorire un cambiamento culturale e strutturale negli Enti Pubblici per contrastare le discriminazioni di genere. Nello specifico, è un documento progettuale e programmatico atto a promuovere obiettivi di parità di genere.

Il GEP dell'ISS rispetta le indicazioni della *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* <https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=ffcb06c3-200a-11ec-bd8e01aa75ed71a1&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=> approntata dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea (CE)(adempimento 2021/764 del 10 Maggio 2021) e, in tal senso, riproduce fedelmente i **requisiti di processo** (formalità, evidenza pubblica, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dei dati, sensibilizzazione, ecc.) e **di contenuto** dettagliati nei Programma di lavoro di Horizon Europe.

Il GEP è un documento pubblico redatto in lingua italiana, approvato dal Consiglio di Amministrazione e pubblicato sul sito istituzionale dell'ISS.

Il documento è stato condiviso istituzionalmente durante la sua realizzazione ed al momento della pubblicazione. Il PDF è in formato accessibile.

Il GEP si articola nelle 5 aree di intervento:

- 1) Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell'organizzazione;
- 2) Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione;
- 5) Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

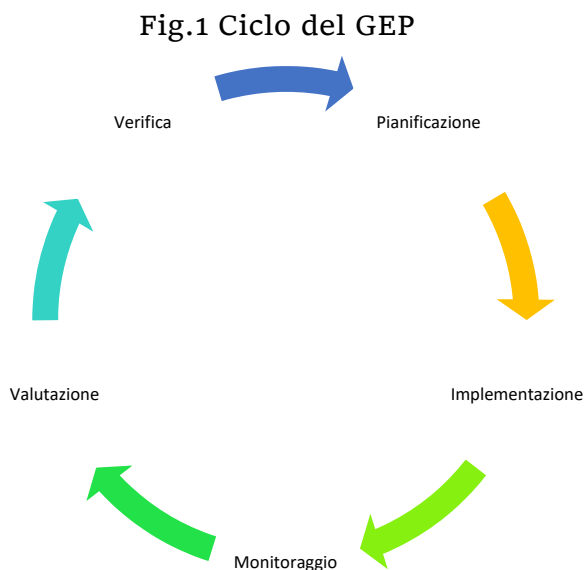
Per ciascuna area il GEP individua gli obiettivi da raggiungere, i risultati attesi e indica le azioni (in numero variabile) da intraprendere a tale scopo. La definizione degli obiettivi è fatta sulla base dell'analisi di contesto, tenendo conto delle esperienze di policy orientate al genere già realizzate. A ciascuna azione è dedicata una scheda che comprende una breve descrizione, le persone cui è rivolta, i responsabili istituzionali e operativi, la timeline, gli indicatori di valutazione e le risorse che vi sono dedicate.

Il GEP dell'ISS prevede un insieme di 9 obiettivi e 17 azioni strategiche, con indicazione di referenti, la cui realizzazione nel corso del primo triennio 2022-2024 sarà monitorata attraverso l'uso sistematico di indicatori e parametri, mentre la valutazione del raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata nell'ambito della valutazione della performance ad opera del Servizio di Pianificazione e controllo di gestione e dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il GEP è per sua natura un documento dinamico e potrà essere soggetto a continue evoluzioni, modifiche ed integrazioni alla luce delle esigenze che potranno emergere durante il periodo di implementazione.

L'aggiornamento del GEP dovrebbe essere un processo continuo basato sui risultati raggiunti e sulla raccolta e il monitoraggio dei dati relativi alla parità di genere.

Nella linea guida UE il ciclo del GEP è rappresentato come un cerchio in cui alla pianificazione iniziale seguirà l'implementazione delle strategie innovative, il monitoraggio dell'attività attraverso gli indicatori proposti in fase di pianificazione, la valutazione del raggiungimento degli obiettivi e la verifica dell'impatto ottenuto e revisione della pianificazione.



2-Presentazione dell'Ente

L'Istituto Superiore di Sanità (ISS) è l'organo tecnico scientifico del Servizio Sanitario Nazionale ed Ente pubblico di ricerca vigilato dal Ministero della Salute (d.lgs. n. 218/2016).

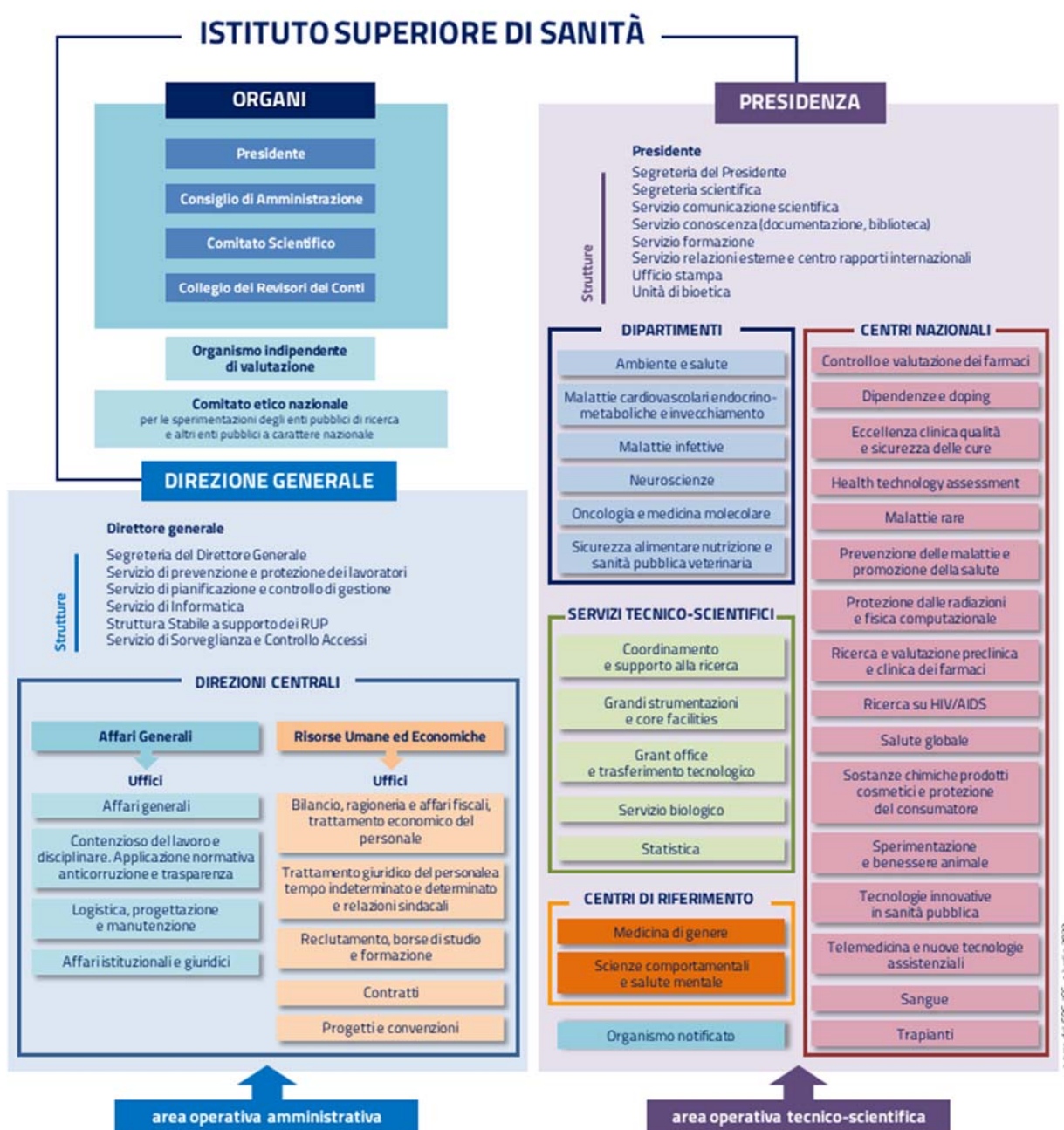
In coerenza con la sua missione, definita nello *Statuto* approvato il 24 ottobre 2014, ai sensi dell'art.2 d.lgs.106/2012, l'Istituto promuove e tutela la salute pubblica attraverso attività di ricerca, controllo, consulenza, regolazione e formazione, agendo nell'ambito di grandi macro aree di intervento che coprono tutti i domini della salute pubblica.

Con il suo personale composto da 1710 dipendenti a tempo indeterminato e 153 a tempo determinato (personale in servizio al 31/12/2021) distribuiti nei comparti della ricerca di base, servizi tecnici e amministrativi, l'ISS è il principale istituto di ricerca italiano nel settore biomedico e della salute pubblica ed opera al fianco del Ministero della Salute, delle Regioni, delle Province Autonome di Trento e Bolzano e dell'intero Servizio Sanitario Nazionale per orientare le politiche sanitarie sulla base di evidenze scientifiche. L'Istituto, in accordo con Ministero della Salute e Ministero degli Affari Esteri, opera per la promozione e la tutela la salute pubblica internazionale attraverso le numerose attività e collaborazioni con la Commissione Europea, con organizzazioni e agenzie internazionali quali, ad esempio, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), Autorità Europea per la Sicurezza Alimentare (EFSA), Centro Europeo per la Prevenzione e il Controllo delle Malattie (ECDC), Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro (IARC), Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OECD), Organizzazione Mondiale della Sanità Animale (OIE), Programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente (UNEP), e attraverso lo sviluppo di rapporti con paesi che aderiscono all'Alleanza per la salute pubblica dell'Europa centro-orientale (PHACEE) e con Paesi in transizione, in via di sviluppo, e in situazione di emergenza naturale o bellica.

L'ISS svolge inoltre un ruolo essenziale come nodo per l'informazione e la divulgazione autorevole e scientificamente corretta, attraverso canali di comunicazione dedicati alla cittadinanza: i *telefoni verdi*, che orientano gli utenti e li indirizzano nei centri specializzati, garantendo un'informazione chiara e qualificata su temi come le malattie rare, le malattie sessualmente trasmissibili e le dipendenze; il *Museo*, aperto su

prenotazione alle scuole e alla cittadinanza, che custodisce, oltre alla memoria storica dell’Istituto, anche un patrimonio di conoscenze offerte a tutti nell’ottica di promuovere la crescita della cultura scientifica, da sempre inscindibilmente legata alla promozione della salute; il portale *ISSalute*, che offre a chiunque desideri farlo la possibilità di informarsi sulle malattie, sui i disturbi che provocano, sulle cause che le determinano e sulle cure disponibili.

Sempre nell’ambito della comunicazione e divulgazione, l’Istituto produce diverse serie di pubblicazioni scientifiche, tra cui gli *Annali dell’Istituto Superiore di Sanità*, rivista scientifica trimestrale indicizzata; il *Notiziario*, la newsletter mensile sulle attività e iniziative correnti, rapporti tecnici e monografie su temi di salute pubblica, disponibili gratuitamente sul sito dell’Istituto (www.iss.it).



3-Quadro di riferimento

L'Agenda 2030, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 1° gennaio 2016, sancisce che, per realizzare un progresso sostenibile e raggiungere il benessere per tutti, è necessario agire sui diversi domini dello sviluppo sociale ed economico, attraverso un approccio integrato.

Il dominio della salute è trasversale a molti dei 17 obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals*, SDG) finalizzati, questi ultimi, all'eliminazione della povertà e delle disuguaglianze, alla protezione del pianeta e ad assicurare salute e benessere di tutta la popolazione.

La missione dell'ISS è coerente con l'Agenda 2030 e molte delle attività dell'Istituto sono funzionali nell'ottica di contribuire al raggiungimento dei 17 SDG; tra questi assumono particolare rilevanza gli obiettivi trasversali come il raggiungimento della salute e benessere (SDG 3) e della Parità di genere (SDG 5).

In coerenza con la strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea (EU), l'ISS ha recepito le indicazioni della Direzione Ricerca e Innovazione della CE e si è dotato del **Gender Equality Plan (GEP)**, un sistema di impegni ed azioni da realizzarsi nell'arco del triennio 2022-2024 per promuovere la parità di genere e le pari opportunità.

In sinergia con le indicazioni della CE, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) affronta le disuguaglianze di genere in maniera trasversale affiancando ai **tre assi strategici condivisi a livello europeo (digitalizzazione/innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale)** tre priorità trasversali:

- i) promuovere la parità di genere;
- ii) ridurre le disparità generazionali;
- iii) favorire il riequilibrio dei divari territoriali.

Si tratta di priorità che non sono affidate a singoli interventi circoscritti, ma perseguite direttamente o indirettamente in tutte e sei le missioni del Piano. Il piano organico di azioni per l'Equità di Genere, redatto secondo quanto indicato nella dichiarazione n. 628 del 30/9/2020 della Direzione Research and Innovation della Commissione europea, è requisito obbligatorio per tutti gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore che vogliano accedere ad un finanziamento di ricerca nell'ambito del programma Horizon Europe. Alle radici del GEP vi è senz'altro la direttiva 2006/54 del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Tuttavia, il riferimento più attuale va ricercato nella strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea e, nello specifico, nelle indicazioni dell'Istituto Europeo per la Gender Equality (EIGE, eige.europa.eu) in quanto è finalizzato a *“identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca”*. È rilevante sottolineare che per la realizzazione di tale strategia la Commissione europea, (così come espressamente dichiarato nella comunicazione 5/3/2020), procederà su due direttrici: *“specifiche misure volte a conseguire la parità di genere, in combinazione a una maggior integrazione della dimensione di genere” (intesa come la dimensione che considera l'interazione tra le variabili biologiche e quelle culturali che determinano le differenze di genere), che porteranno ad inserire sistematicamente la prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche e in tutti i settori dell'UE, sia interni che esterni*. Osservanza e applicazione del principio fondante della parità di genere dovrebbero essere la pratica ordinaria in un'organizzazione che intende attivare politiche e azioni di contrasto alle discriminazioni

e che intende agire affinché tutti abbiano le stesse possibilità di svolgere un ruolo guida nelle società e nei contesti in cui operano.

L'ISS ha attribuito all'adozione del GEP un significato che va oltre il mero adempimento dell'obbligo formale, considerando il processo che ha condotto alla formulazione del documento un'opportunità per individuare momenti di confronto e condivisione sulla tematica specifica.

All'art.1 comma 4 dello Statuto dell'ISS (approvato con DM 24 ottobre 2014) è stabilito che l'Ente ispira la sua azione a quanto previsto dalla Carta Europea dei Ricercatori, allegata alla raccomandazione n. 2005/251/CE.

L'ISS applica i principi e le prescrizioni contenuti nella Carta Europea dei Ricercatori e nel Codice di condotta per il reclutamento dei Ricercatori, che è parte integrante della Carta, in materia di riconoscimento della professione, non discriminazione, ambiente di ricerca, equilibrio di genere, sistema di valutazione indipendente e partecipazione agli organismi decisionali.

L'ISS riconosce, nel quadro della propria attività scientifica e tecnologica, dei propri compiti istituzionali e del proprio assetto organizzativo, la libera determinazione del personale nello svolgimento delle attività di ricerca e nelle mansioni di supporto alla ricerca, singolarmente o nell'ambito dei diversi gruppi di lavoro. L'ISS, in quanto Ente pubblico di ricerca ottempera a quanto previsto dalla Legge in materia di parità di genere riconoscendo la rilevanza del principio delle pari opportunità ed individuando nei settori dell'istruzione, della formazione e del lavoro le aree prioritarie per la realizzazione di azioni di prevenzione di qualsiasi forma di violenza sessuale e di genere (applicazione al "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne", legge 15 ottobre 2013, n. 119).

L'ISS è consapevole dell'importanza di individuare e introdurre azioni migliorative nella lotta contro la discriminazione di genere, anche mediante l'eventuale adozione di nuove misure e/o il potenziamento di quelle esistenti.

Su base triennale l'ISS predispone il Piano di Azioni Positive (Direttiva 2/2019) volto a rimuovere gli ostacoli per una piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro con monitoraggio annuale dello stato di attuazione delle azioni previste. Il PAP per il triennio 2022-2024 è disponibile sul portale dedicato (<https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-di-sanita-iss-2022>) ed è stato recepito nella Sezione 5 del PIAO.

Unico Paese tra gli Stati Membri dell'Unione Europea, l'Italia dal 2010 (Legge n.183/2010) ha istituito i Comitati unici di Garanzia (CUG) per promuovere le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro.

In questo ambito il CUG-ISS è da anni impegnato nel promuovere la parità di genere, il rispetto, la valorizzazione delle diversità e la cultura dell'inclusione.

Tra le azioni messe in atto nell'anno 2021 dal CUG ISS possiamo elencare:

- Predisposizione un Piano triennale di Azioni Positive (PAP 2022-2024), quale elemento di pianificazione e programmazione delle attività
- Predisposizione di pagine web Intranet e pubbliche dedicate all'attività del CUG-ISS.
- Nel corso del 2021 si è provveduto ad individuare una figura, con funzione di garante indipendente, cui affidare l'incarico di consigliere/a di fiducia per la gestione dello sportello. Successivamente è stato istituito lo sportello di ascolto con la definizione delle modalità operative (inclusi gli aspetti relativi alla privacy, elaborati con il supporto del *Data Protection Officer* dell'ISS), delle finalità e dell'ambito di competenza dello sportello di ascolto. Ciò ha portato alla definizione

di un regolamento di cui è stata data informativa al Consiglio di Amministrazione dell'ISS nella seduta di novembre. Lo sportello è entrato in funzione dal 1 febbraio 2022.

- Identificazione delle criticità e opportunità offerte dal lavoro agile nella fase emergenziale da COVID-19, mediante la predisposizione di un'indagine sul soddisfacimento del personale relativamente all'esperienza di lavoro agile durante il lockdown, presa come riferimento per il POLA dell'ISS.
- Adesione del CUG ISS alla Rete Nazionale dei CUG della Pubblica Amministrazione e partecipazione ai gruppi di lavoro e agli eventi organizzati dalla Rete.
- Collaborazione con la cabina di regia per la realizzazione del nuovo sito dell'ISS per la messa a punto di una pagina dedicata che possa dare la massima diffusione e visibilità alle attività del Comitato.
- Nel corso del 2021 sono state promosse alcune iniziative di valore simbolico all'interno dell'ente. Tra queste si segnalano in particolare l'illuminazione della facciata dell'ISS in segno di adesione alla campagna Nastro Rosa dell'AIIRC per richiamare l'attenzione sull'importanza della ricerca oncologica e sulla prevenzione (1 ottobre) e il posizionamento di una panchina rossa nei giardini dell'ISS nella giornata contro la violenza sulle donne (25 novembre). con l'intento di creare una memoria visiva che ricordi a tutte e a tutti la necessità di un impegno personale per realizzare il necessario cambiamento culturale contro la violenza di genere, attraverso proposte, iniziative, discussioni, che permettano di guardare in modo nuovo e più proficuo alle relazioni tra i generi nel nostro luogo di lavoro.

Risorse utilizzate a favore delle pari opportunità (euro)

Consigliera di fiducia	€ 5.000,00/annui lordi
Smart working	Importo da definire
Telelavoro	Importo da definire
Formazione su piattaforma	€ 15.000,00

4-Analisi di contesto

L'Analisi di contesto è finalizzata a mettere in luce la situazione complessiva dell'ISS in relazione alla parità di genere e ad individuare, di conseguenza, obiettivi concreti volti ad operare un miglioramento in questo ambito a partire dalla situazione attuale.

L'Amministrazione ISS ha manifestato la volontà di dare avvio ad un processo di analisi delle carriere mirato a monitorare la distribuzione di genere tra le diverse componenti del personale di ricerca di questo ente e a promuovere iniziative finalizzate a colmare il divario di genere nel campo della scienza e della ricerca. Il CUG affianca l'Amministrazione in questo proposito ed ogni anno redige e presenta alla Presidenza del Consiglio dei Ministri una relazione riportando l'analisi di contesto per l'anno in corso.

Dati del personale.

Dalla relazione 2021 del CUG si evince che la composizione di genere del personale ISS al 31/12/2021 presenta una netta prevalenza femminile (1162 donne vs 543 uomini) con un rapporto tra i generi di oltre 2 a 1. La disparità numerica tra generi nell'ISS implica un'attenzione particolare nelle valutazioni della distribuzione del personale femminile e maschile nei diversi ambiti di analisi (profilo, titolo di studio, richiesta di part-time, congedi parentali ecc), al fine di evitare possibili distorsioni statistiche nel considerare uomini e donne come gruppi numericamente omogenei. Partendo da queste

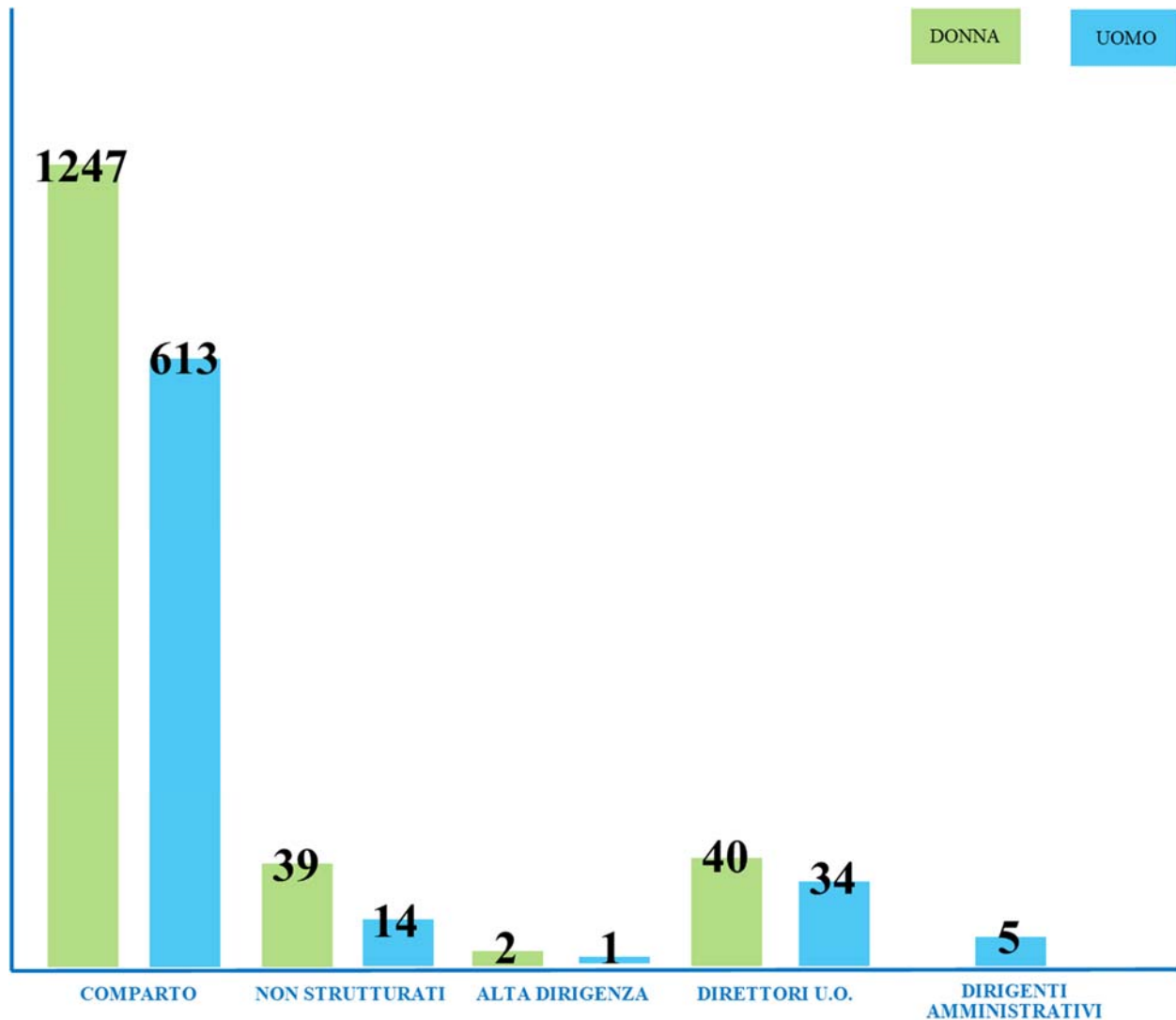
considerazioni, la relazione del CUG relativa all'anno 2021 ha messo in luce le seguenti considerazioni:

Le classi di età più popolose per il personale sono quelle comprese da 51 a 60 anni per ambo i generi, seguita subito dopo da quella > di 60 anni per gli uomini e di quella da 41 a 50 anni per le donne. Si rileva comunque una notevole numerosità anche per la classe > di 60 anni per le donne. Questi dati ci restituiscono la fotografia di un Ente con un'età media elevata.

Per quanto riguarda la distribuzione per profilo, nonostante per il I livello (Dirigente di Ricerca/Dirigente tecnologo) al 31/12/2021 sembra che ci si trovi di fronte a una maggiore rappresentanza del genere femminile in numeri assoluti, l'indice percentuale sul totale è sempre più elevato per il genere maschile. Poiché la classe preponderante nel I livello è quella per personale con età > 60 anni, questo potrebbe riflettere uno stereotipo di genere istauratosi negli anni passati, quando era minore la sensibilità verso l'equità di genere nei ruoli occupazionali. Rispetto agli altri livelli non si evidenziano indici percentuali di popolazione differenti per i due generi ad eccezione di quello riferibile al ruolo di operatore tecnico (VI-VIII Livello). Per quest'ultimo l'indice percentuale sul totale è circa 3:1 in favore del genere maschile. Questo dato potrebbe riflettere sia un generale livello di istruzione più basso per il genere maschile, sia una tipologia di lavoro prettamente manuale e, ad oggi, imputabile ancora in via preferenziale agli uomini.

I dati al 31.12.2021, inoltre, evidenziano una netta disparità di genere (4 uomini vs 2 donne) per la posizione di direttore/direttrice di Dipartimento; tale disparità risulta ancora più evidente considerando il rapporto donna/uomo di 2:1 sul totale del personale. Per quanto riguarda la posizione di direttore/direttrice di Centro (8 uomini vs 10 donne) lo sbilanciamento è meno visibile sebbene risulti comunque evidente alla luce del già citato rapporto tra i generi sul totale del personale. Considerazioni analoghe valgono per la direzione di Servizio (2 uomini vs 3 donne), Reparto (17 uomini vs 21 donne) e Struttura di Missione Temporanea (3 uomini vs 3 donne).

Fig. 1 Distribuzione del personale per genere e profilo



Riguardo alla permanenza temporale nei profili e nei livelli non dirigenziali ripartita per genere e classi di età, non si evidenziano significative differenze tra i due generi che di fatto porterebbe a ipotizzare che in ISS le progressioni tra i livelli e i profili avvengono senza squilibri tra i generi.

Dalla distribuzione del personale nei ruoli dell'ISS per titolo di studio (Fig. 2) si evince che le donne soffrono maggiormente di forme di sotto inquadramento rispetto al titolo di studio. Colpisce particolarmente la presenza di laureati (in rapporto di 3 donne e 2 uomini) tra gli operatori tecnici di VIII Livello che in totale contano 35 donne vs 60 uomini.

Conciliazione vita/lavoro per genere ed età

Il ricorso a forme di part-time è marginale tra il personale dell'ISS visto che la quasi totalità è presente a tempo pieno. Tale dato potrebbe esser dovuto all'adozione di orari flessibili o all'adozione per l'anno 2021 del lavoro agile emergenziale a seguito della pandemia da SARS-CoV-2. Pur tenendo conto delle bassissime percentuali, si evidenzia come la popolazione femminile dell'ente fruisca di tale opportunità in maniera maggiore rispetto alla popolazione maschile. La classe di età che maggiormente usufruisce del part-time per ambo i generi è quella tra i 51 e i 60 anni. Probabilmente tale dato è imputabile ad attività di cura per anziani o familiari.

Fig. 2 Ripartizione del personale per tipo di laurea disaggregato per genere

GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024

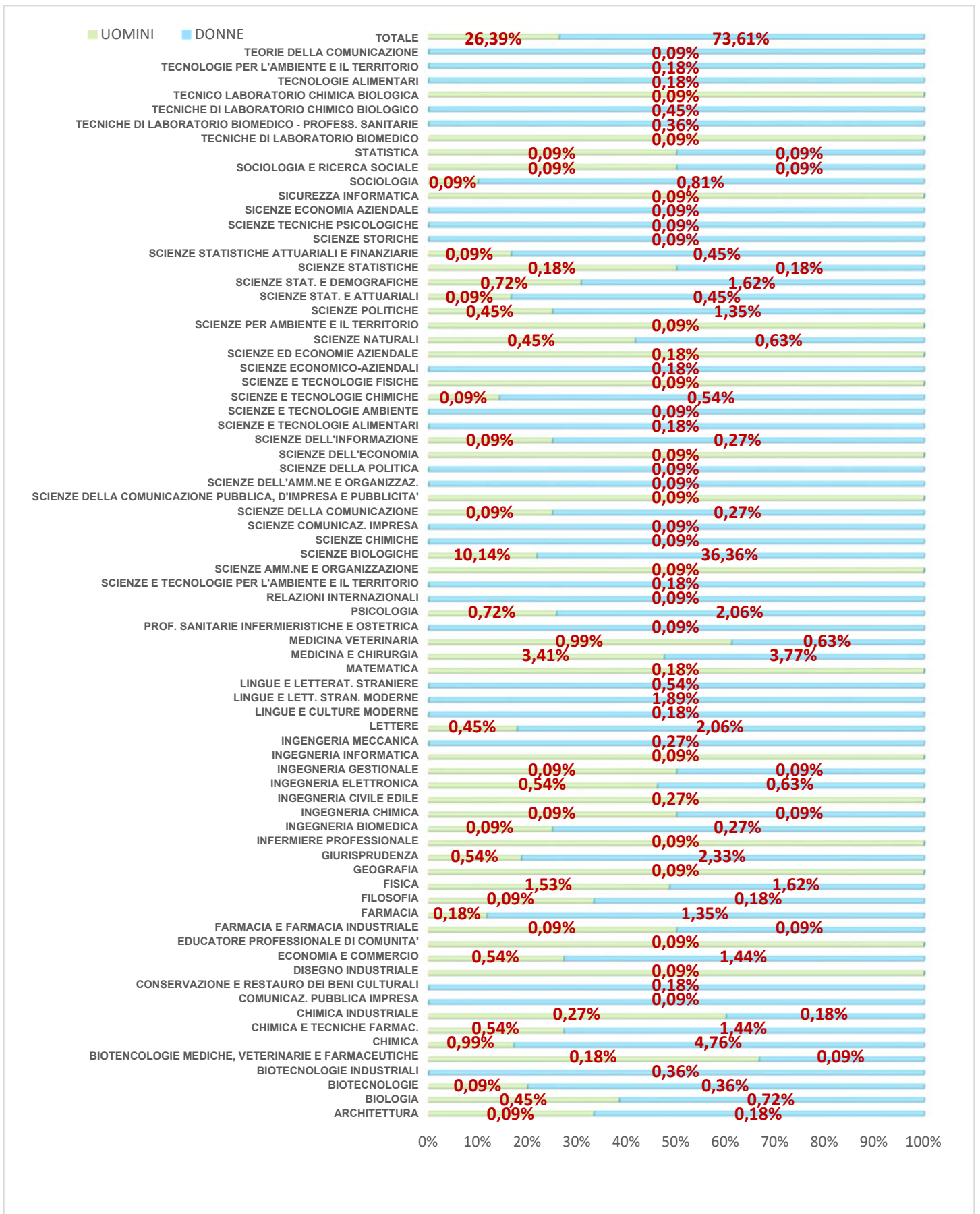
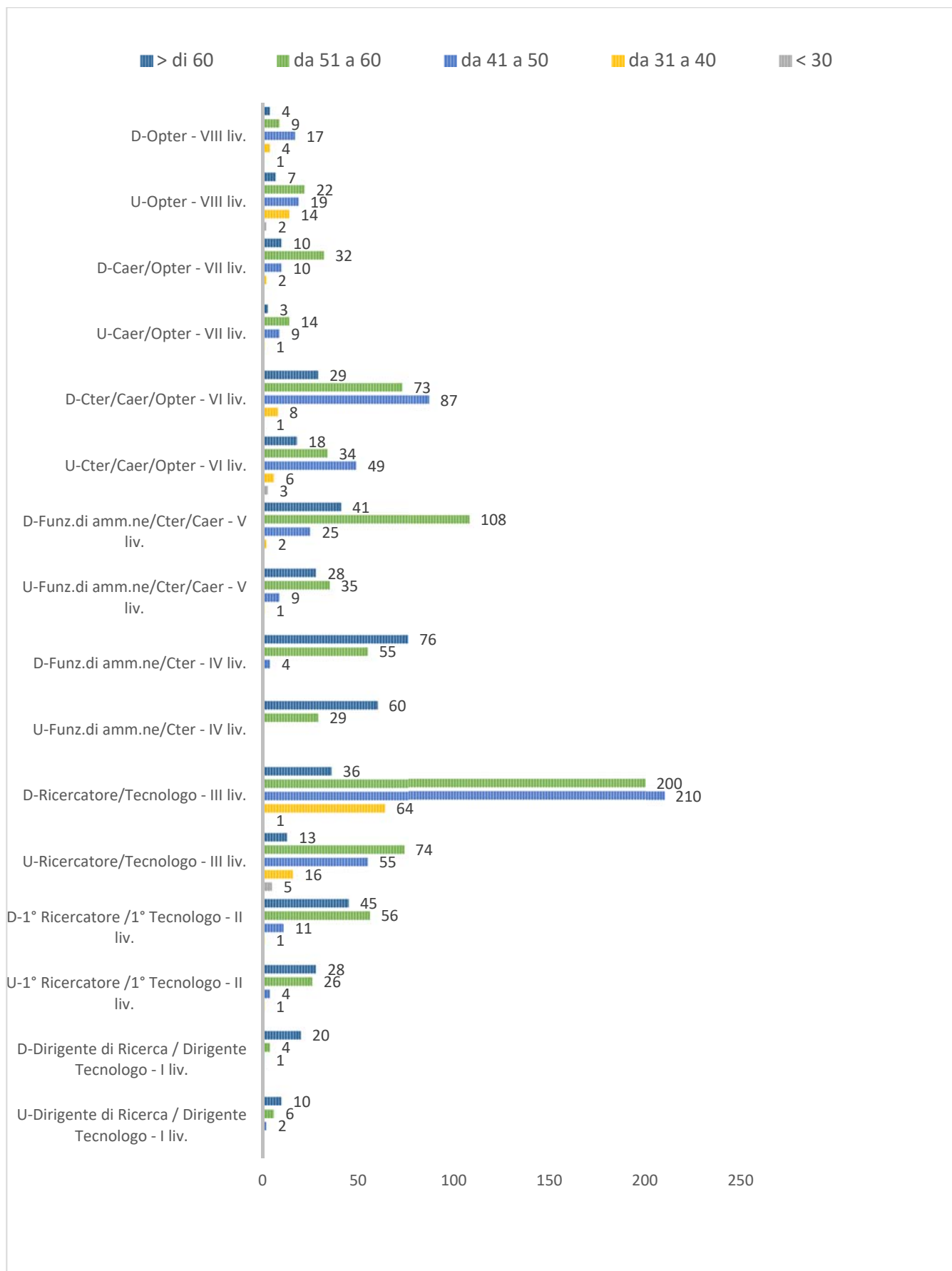


Fig. 3 Ripartizione del personale per età e qualifica disaggregato per genere

GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024



5. AREE, OBIETTIVI E AZIONI

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere dell'ISS si propone di raggiungere, nel triennio 2022-2024, 9 obiettivi, attraverso 19 azioni strategiche, suddivise in 5 aree di intervento, azioni che riprendono e integrano quelle proposte nel Piano delle Azioni Positive 2022-2024.

La prima area di intervento individuata dalle linee guida europee è quella del raggiungimento di un equilibrio tra vita e lavoro, agendo sulla cultura organizzativa e con azioni di contrasto agli stereotipi di genere. A tal fine risulta essenziale adottare misure per la *promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze e inoltre sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa e privata e costituire un ambiente di lavoro inclusivo*. La seconda area prevede interventi per raggiungere un equilibrio di genere, in proporzione alla disparità osservata nella distribuzione per genere del personale ISS (32% uomini vs. 68% donne) *nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, nelle attività di organizzazione e svolgimento di eventi e nella distribuzione degli incarichi*. A questo scopo si realizzeranno azioni di mappatura della situazione attuale e attività volte a promuovere una maggiore partecipazione del genere meno rappresentato.

La terza area di intervento prende in considerazione l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, per il cui raggiungimento, tenuto conto della disparità esistente in merito alla presenza femminile nelle carriere afferenti alle discipline "STEM" (Science, Technology, Engineering, Mathematics), si propone di sviluppare al proprio interno maggiori *competenze relative all'uguaglianza di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire l'avvicinamento dei generi meno rappresentati a tutte le discipline*.

La quarta area di intervento si propone di favorire l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, attraverso la *promozione dell'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo di ricerca, l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di pubblicazioni e altri prodotti della ricerca e misure per realizzare pari opportunità nell'accesso alle risorse di ricerca*.

L'area di intervento 5 riguarda l'adozione di misure per il contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, anche in relazione alle indicazioni della Convenzione ILO n.190 "Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro", ratificata dall'Italia nel 2020, con l'obiettivo di *prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali e di violenza di genere*, attraverso interventi di regolamentazione (Codice di condotta), di ascolto, di informazione e sensibilizzazione e regolatorie.

Per ciascuna area e obiettivo, le azioni individuate sono descritte attraverso il modello seguente:

AZIONI	Una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato
OBIETTIVI	Effetti Generali Perseguiti in termini di Cambiamento Sistemico (Devono essere SMART: Specific; Measurable; Attainable; Realistic; Time-Related)
TARGET DIRETTO	Principali Destinatari/e-Beneficiari/e della misura prevista (interni alla popolazione dell'Istituto)
TARGET INDIRETTO	Destinatari/e-Referenti/e Secondari della misura prevista (anche esterni alla popolazione dell'Istituto)
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Figure/Ruoli apicali nell'organigramma dell'Ente cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura
RESPONSABILI OPERATIVI	Soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività (non necessariamente coincidenti)
RISORSE UMANE	Soggetti operativamente coinvolti nella stesura e nell'effettiva attuazione della misura enunciata
RISULTATI ATTESI	Prodotti derivanti dall'implementazione di ciascuna misura enunciata
CRONOPROGRAMMA	Periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati (determinazione di una deadline puntuale, con possibilità di articolazione in scansioni intermedie in itinere)
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati
PRIORITA'	Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione (es. una scala qualitativa da "molto alta" a "molto bassa")

AREA 1 - EQUILIBRIO VITA-LAVORO, CULTURA ORGANIZZATIVA E AZIONI DI CONTRASTO DEGLI STEREOTIPI DI GENERE

OBIETTIVO 1: PROMOZIONE DI UNA CULTURA ORGANIZZATIVA BASATA SUL RISPETTO E SULLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE.

Azione 1.1	Revisione del Codice Etico
Responsabili Istituzionali	Comitato Etico Nazionale
Responsabili Operativi	Unità di Bioetica, GEP.
Target Diretto Target Indiretto	Intera comunità ISS Istituzioni pubbliche, Stakeholder esterni.
Risorse umane	Segreteria Scientifica Comitato Etico Nazionale.
Descrizione/primo livello di attuazione	L'azione prevede la revisione e l'integrazione del documento, tenendo conto delle linee guida nazionali e internazionali e delle norme linguistiche sulla parità di genere. In particolare, saranno definite in maniera più esplicita gli aspetti di discriminazione legati al genere.
Risultati attesi	Diffusione di un corretto uso del genere nella lingua impiegata in tutti gli atti documentarî dell'ISS.
Indicatori	Numero documenti modificati
Priorità	Alta

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

Azione 1.2	Redazione del bilancio di Genere
Responsabili Operativi	CUG
Target Diretto Target Indiretto	Intera comunità ISS Istituzioni pubbliche, Stakeholder esterni.
Risorse umane	CUG
Descrizione/primo livello di attuazione	L'azione prevede di dotarsi dello strumento del Bilancio di Genere per effettuare l'analisi di contesto delle caratteristiche di genere dell'ISS, a partire dal quale delineare le successive politiche di equità.

	Il Bilancio di Genere sarà pubblicato sul sito ufficiale dell'ISS in lingua italiana e inglese.
Risultati attesi	Analisi di genere degli impegni economico-finanziari dell'ISS in ottica di genere allo scopo di quantificare l'impegno rispetto alla parità e verificare l'adeguatezza dell'allocazione delle risorse destinate a garantire l'effettivo rispetto delle pari opportunità.
Indicatori	Approvazione e pubblicazione on line del Bilancio di genere
Priorità	Alta

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

Azione 1.3	Revisione della documentazione e redazione di linee guida interne
Responsabili Istituzionali	CUG
Responsabile Operativi	Direttori di struttura
Target Diretto	Intera comunità ISS
Target Indiretto	Intera comunità ISS
Risorse umane	Personale ISS
Descrizione/primo livello di attuazione	L'azione prevede la modifica dei documenti Istituzionali e amministrativi dell'ISS, tenendo conto delle norme linguistiche sulla parità di genere; la definizione di linee guida per le forme comunicative di linguaggio (scritto e visivo) istituzionale / amministrativo rispettoso della dimensione di genere e la definizione di Linea Guida per l'equilibrio di genere nelle conferenze, nei Panel e in tutti gli eventi Pubblici dell'ISS.
Risultati attesi	Adozione di un corretto linguaggio di genere in tutti i documenti dell'ISS.
Indicatori	Numero documenti modificati; numero linee guida pubblicate
Priorità	Alta

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

Azione 1.4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produzione di materiali comunicativi da trasferire attraverso i social dell'ISS; 2. Iniziative di disseminazione delle attività del CUG.
Responsabili Istituzionali	Servizio Comunicazione Scientifica, Ufficio Stampa, CUG.
Responsabili Operativi	Servizio Comunicazione Scientifica, Ufficio Stampa, CUG.
Target Diretto Target Indiretto	Intera comunità ISS Istituzioni, Soggetti privati, Cittadini.
Risorse umane	Ufficio Stampa, Servizio Comunicazione Scientifica, CUG.
Descrizione/primo livello di attuazione	L'azione prevede la Predisposizione di progetti di comunicazione innovativi incentrati sulla parità di genere.
Risultati attesi	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizzazione alla cultura del rispetto e inclusione delle diversità di genere. • Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate dall'ISS in favore dell'equità di genere. • Adozione di un corretto linguaggio di genere in tutti gli atti dell'ISS. • Promuovere la specificità e la parità di genere in ogni atto di comunicazione interno ed esterno all'ISS.
Indicatori	Numero di iniziative di comunicazione (e.g. webinars) materiali multimediali prodotti e inseriti nel portale istituzionale dell'ISS, e comunicati attraverso i social.
Priorità	Media

Cronoprogramma

2022	2023	2024
-------------	-------------	-------------

Azione 1.5	<p>A. Elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere;</p> <p>B. Sistematizzazione e definizione di modalità per la raccolta e l'analisi di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere utili al monitoraggio (su personale, ricerca, ecc.).</p> <p>C. Individuazione e Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale;</p> <p>D. Analisi sistematizzata degli indicatori.</p>
Responsabili Istituzionali	Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali, DPO.
Responsabili Operativi	Servizio informatico.
Target Diretto	Intera comunità ISS
Target Indiretto	Stakeholder interni ed esterni
Risorse umane	Servizio Informatico
Descrizione/primo livello di attuazione	L'azione prevede la raccolta, l'analisi e l'aggiornamento periodico di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere relativi a tutti gli ambiti rilevanti all'interno dell'ISS.
Risultati	I dati saranno utilizzati per la redazione di report e documenti utili sul tema e per verificare l'attuazione della normativa in tema di equilibrio di genere.
Indicatori	Numero report pubblicati; disponibilità di dati disaggregati per genere complete e aggiornate.
Priorità	Alta

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

Azione 1.6	<p>a. Costruzione di una pagina web su sito istituzionale dedicata alla parità di genere e aggiornamento dei contenuti;</p> <p>b. Pubblicazione on line di dati aggiornati sui servizi e le attività relativi all'uguaglianza di genere in ISS e sulle future politiche, servizi e regole;</p> <p>c. Sviluppo e pubblicazione on line di un glossario (osservatorio medicina di genere) di parole che stimolino l'inclusione (glossario "parole per includere").</p>
Responsabili Operativi	Servizio Comunicazione Scientifica, Ufficio Stampa, CUG, Ufficio informatico.
Target Diretto Target Indiretto	Intera comunità dell'ISS Stakeholder interni ed esterni
Risorse umane	Servizio Comunicazione Scientifica, Ufficio Stampa, CUG, Ufficio informatico
Descrizione/primo livello di attuazione	L'azione prevede di realizzare di una sezione del sito istituzionale dedicata alle tematiche dell'equality gender e l'implementazione di dati, report e contenuti multimediali.
Risultati	Accrescimento della conoscenza sulle tematiche di genere e sulle azioni avviate dall'ISS per la parità di genere.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Dati tabellari di monitoraggio riportati in una sezione 'dedicata' del sito web dell'ISS; • Frequenza di implementazione della pagina di documenti e contenuti multimediali e trend di visite della pagina.
Priorità	Media

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

Azione 1.7	Attribuire maggiore visibilità alle donne nelle comunicazioni istituzionali e scientifiche, anche tramite intitolazione di sale dell'ISS o altri riconoscimenti
Responsabili Istituzionali	Presidenza, Direzione Generale.
Responsabili Operativi	Servizio Comunicazione Scientifica, Ufficio Stampa.
Target Diretto	Intera comunità dell'ISS
Target Indiretto	Intera comunità dell'ISS, Stakeholder esterni.
Risorse umane	Ufficio stampa, Servizio Comunicazione Scientifica.
Descrizione/primo livello di attuazione	L'azione prevede la realizzazione di piani di comunicazione finalizzati a evidenziare le attività svolte dalla componente femminile, sia all'interno, sia all'esterno dell'ISS e l'introduzione di correttivi per una maggiore equità di genere, ove non adeguata. Promozione di figure femminili sui media come portavoce di attività scientifiche.
Risultati	Maggiore visibilità del lavoro compiuto dalla componente femminile
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Numero riconoscimenti ricevuti. • Primi piani/comunicati stampa dedicati alla componente femminile in proporzione al numero di ricercatrici/tecnologi tra il personale. • Numero sale intitolate a ricercatrici o tecnologhe. • Numero di interviste sulle attività dell'ISS sostenute da donne.
Priorità	Alta

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

OBIETTIVO 2: SOSTEGNO ALLA CONCILIAZIONE DELLA DIMENSIONE LAVORATIVA E PRIVATA, COSTITUZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO

Azione 2.1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rilevazione dell'effettiva possibilità di accesso alle modalità di lavoro flessibile a disposizione del personale, tenendo conto di elementi quali la composizione del nucleo familiare. 2. Garantire il sostegno alla genitorialità tenendo in considerazione entrambe i genitori e il sostegno alle categorie fragili
Responsabili Istituzionali	Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali.
Responsabili Operativi	Uffici delle Risorse Umane ed Economiche,, CUG.
Target Diretto	Intera comunità dell'ISS
Target Indiretto	Intera comunità dell'ISS
Risorse umane	Uffici Amministrativi
Descrizione/primo livello di attuazione	<p>Aggiornamento del quadro informativo delle agevolazioni previste e sulle modalità di accesso al lavoro da remoto (lavoro agile e telelavoro)</p> <p>Sostegno alla genitorialità e alle categorie fragili attraverso politiche specifiche.</p>
Risultati	Possibilità di accedere al lavoro a distanza.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo e soddisfazione per le iniziative di lavoro agile e telelavoro; • Monitoraggio annuale.
Priorità	Alta

Cronoprogramma

2022	2023	2024
-------------	-------------	-------------

Azione 2.2	Somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo
Responsabili Operativi	Direzione risorse umane ed economiche, Direzione Affari Generali.
Target Diretto Target Indiretto	Personale ISS Personale ISS
Risorse umane	Uffici amministrativi
Descrizione/primo livello di attuazione	L'ISS intende programmare una indagine annuale sul benessere organizzativo del personale volta ad approfondire il tema dell'equilibrio tra vita privata e professionale.
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> • Migliore conoscenza dello stato del benessere organizzativo, con particolare riferimento al tema dell'equilibrio tra vita privata e professionale; • Identificazione delle criticità indicate dal personale per la realizzazione di azioni di miglioramento.
Indicatori	Percentuale di rispondenti alle indagini somministrate sul totale del personale .
Priorità	Alta

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

AREA 2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI**OBIETTIVO1: MAPPARE GLI SQUILIBRI DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI.**

Azione 1.1	Mappatura degli incarichi conferiti in ISS in funzione del genere
Responsabili Operativi	CUG
Descrizione/primo livello di attuazione	L'azione prevede la mappatura della distribuzione dei diversi incarichi attribuiti al personale, in funzione del genere.
Risultati	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adozione di criteri di rotazione; 2. Riduzione delle disuguaglianze di genere nelle diverse mansioni.

Indicatori	Numero strutture mappate
Priorità	Media

Cronoprogramma

2022	2023	2024
-------------	-------------	-------------

OBIETTIVO 2: PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E SVOLGIMENTO DI EVENTI.

Azione 2.1	Attività di sensibilizzazione sulle problematiche di genere nei percorsi per le competenze trasversali di orientamento indirizzati agli studenti
Responsabili Istituzionali	Ufficio Stampa, Servizio Comunicazione Scientifica.
Responsabili Operativi	Ufficio Stampa, Servizio Comunicazione Scientifica, CUG.
Target Diretto Target Indiretto	Comunità scientifica, studenti. Stakeholder esterni
Risorse umane	Ufficio Stampa, Servizio Comunicazione Scientifica, CUG.
Descrizione/primo livello di attuazione	Predisposizione di progetti di comunicazioni innovativi, rivolta ai visitatori dell'ISS, nel corso di eventi, mostre, ecc., incentrati sulla parità di genere.
Risultati attesi	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità di genere. • Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate dall'ISS in favore dell'equità di genere. • Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione. • Diffusione delle conoscenze e implementazione interdisciplinare della ricerca scientifica sulle tematiche di genere.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di materiali multimediali o cartacei prodotti. • Numero di iniziative e/o incontri interattivi con le realtà giovanili.
Priorità	Media

Cronoprogramma

2022	2023	2024
-------------	-------------	-------------

OBIETTIVO 3: PROMUOVERE UN'EQUA PARTECIPAZIONE DI GENERE AGLI ORGANI DI DIREZIONE E A COMMISSIONI.

Azione 3.1	Prevedere quote di genere nei gruppi di lavoro, di studio e di ricerca di rilevanza nazionale di nomina ISS
Responsabili Operativi	Uffici amministrativi
Target Diretto Target Indiretto	Personale ISS Stakeholder interni ed esterni
Risorse umane	Uffici delle Risorse Umane ed Economiche
Descrizione/primo livello di attuazione	L'ISS si propone di introdurre dei correttivi nella composizione dei gruppi lavoro, di studio e di ricerca di rilevanza nazionale di nomina ISS volti a favorire la rappresentanza di entrambe i generi, tenuto conto della disparità numerica di genere tra il personale ISS (genere femminile vs maschile in rapporto 2:1)
Risultati	Riduzione delle disuguaglianze di genere all'interno dei gruppi lavoro, di studio e di ricerca di rilevanza nazionale di nomina ISS
Indicatori	Numero personale in proporzione alla distribuzione di genere nei gruppi lavoro, di studio e di ricerca di rilevanza nazionale di nomina ISS
Priorità	Media

Cronoprogramma

2022	2023	2024
-------------	-------------	-------------

AREA 3 - L'EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

OBIETTIVO 1: SVILUPPARE COMPETENZE RELATIVE ALL'UGUAGLIANZA DI GENERE, ALLA DIVERSITÀ E AI DIRITTI DELLE PERSONE PER FAVORIRE L'AVVICINAMENTO DEI GENERI MENO RAPPRESENTATI A TUTTE LE DISCIPLINE.

Azione 1.1	Certificazione UNI-ISO 30415:2021 (Certificazione UNIISO 30415:2021 "Human Resources Management - Diversity and Inclusion" sul rispetto dell'equilibrio di genere (anche in attuazione del PNRR)
Responsabili Istituzionali	Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione degli Affari Generali.
Responsabili Operativi	Ente di formazione esterno, Uffici amministrativi.
Target Diretto Target Indiretto	Personale ISS Personale in formazione presso l'ISS (non solo studenti)
Risorse umane	Ente di formazione esterno
Descrizione/primo livello di attuazione	L'azione prevede entro il 31/12/2024 la partecipazione di almeno 5 persone afferenti all'ISS ad un corso sulla certificazione UNI ISO 30415 Human resource management - Diversity and inclusion sul rispetto dell'equilibrio di genere ed entro il 31/12/2024 l'organizzazione di almeno n. 2 eventi di disseminazione sulla certificazione UNI ISO 30415 al fine di attivare processi formativi discendenti
Risultati	Sensibilizzazione e formazione del personale interno.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Numero dipendenti con la certificazione; • Numero eventi disseminazione sulla certificazione UNI ISO 30415.
Priorità	Media

Cronoprogramma

2022	2023	2024
-------------	-------------	-------------

AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA

OBIETTIVO 1: PROMOZIONE DELL'INTEGRAZIONE DELLE VARIABILI SESSO E GENERE NEL PROCESSO DI RICERCA.

Azione 1.1	1. Formazione specifica rivolta a tutto il personale ISS su come integrare la dimensione di genere nelle attività di ricerca, con particolare attenzione alle linee guida internazionali;
-------------------	---

	2. Corso di formazione per tutto il personale su Pari Opportunità e Inclusione.
Responsabili Operativi	Ufficio Formazione, Servizio Comunicazione Scientifica, CUG.
Target Diretto Target Indiretto	Personale ISS Stakeholder
Risorse umane	Personale ISS
Descrizione/primo livello di attuazione	L'azione prevede la realizzazione di percorsi formativi atti a sensibilizzare il personale sulle tematiche di genere.
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentare la consapevolezza dell'esistenza di pregiudizi inconsapevoli legati al genere; • Aumento del numero di partecipanti alle attività di formazione.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di eventi di sensibilizzazione e formazione organizzati; • Numero di personale che partecipa ai corsi.
Priorità	Alta

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

OBIETTIVO 2: FAVORIRE L'INTEGRAZIONE DI UNA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DEI PRODOTTI DELLA RICERCA (AD ESEMPIO PUBBLICAZIONI E RAPPORTI TECNICI) E RAGGIUNGERE LA PARITÀ DI ACCESSO ALLE RISORSE DI RICERCA.

Azione 2.1	Monitoraggio per un'equa rappresentatività di genere nei network di ricerca
Responsabili Operativi	Servizio Tecnico Scientifico di coordinamento e supporto alla ricerca (CORI)
Target Diretto Target Indiretto	Personale di ricerca Stakeholder esterni
Risorse umane	Servizio Tecnico Scientifico di coordinamento e supporto alla ricerca (CORI)
Descrizione/primo livello di attuazione	L'ISS intende avviare un'azione di monitoraggio della rappresentatività di genere dei Principal investigator nella partecipazione ai bandi di ricerca.
Risultati	Maggiore equilibrio di genere nei finanziamenti per la ricerca, nei gruppi di ricerca e nel numero di PI nei progetti finanziati dall'ISS.

Indicatori	Numero di PI e nei componenti dei gruppi di ricerca.
Priorità	Alta

Cronoprogramma

2022	2023	2024
-------------	-------------	-------------

AREA 5 - MISURE DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI**OBIETTIVO 1: PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE CASI DI MOLESTIE SESSUALI E DI VIOLENZA DI GENERE**

Azione 1.1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzazione del Codice di condotta contro ogni forma di discriminazione, molestie sessuali, mobbing sui luoghi di lavoro; 2. Estendere le azioni dello sportello di ascolto a supporto delle violenze di genere; 3. Realizzazione di una conferenza annuale in occasione della giornata mondiale sulla violenza di genere sul tema del Gender Equality.
Responsabili Operativi	Ufficio Stampa, Servizio Comunicazione Scientifica, CUG, Consigliera di fiducia.
Target Diretto Target Indiretto	Intera comunità dell'ISS Intera comunità dell'ISS e stakeholder esterni
Risorse umane	Servizio Comunicazione Scientifica, Ufficio Stampa, CUG, Consigliera di fiducia,
Descrizione/primo livello di attuazione	<p>L'ISS intende istituire uno sportello di ascolto contro alle molestie morali e sessuali gestito dalla consigliera di fiducia. L'azione prevede l'approvazione di una regolamentazione a tutela della dignità personale, prevenendo e contrastando fenomeni di discriminazione, molestie, molestie sessuali, mobbing e qualsivoglia comportamento, disfunzione o criticità relazionali che possano provocare pregiudizio alla dignità personale o disagio lavorativo tenendo conto delle indicazioni della Convenzione ILO n.190 e Raccomandazione n.206 "Eliminare le molestie dai luoghi di lavoro" ratificata dall'Italia nel 2020.</p> <p>Il 25 novembre, giornata simbolo della violenza sulle donne, l'ISS organizzerà una Conferenza annuale sui temi della Gender Equality. Durante la Giornata, nella quale da alcuni anni l'ISS organizza, con il supporto del CUG, eventi contro la violenza sulle donne, verranno anche organizzati eventi culturali e celebrativi.</p>

Risultati	<ul style="list-style-type: none"> • Diffondere la conoscenza dello sportello, le modalità d'accesso e di funzionamento. • Promuovere azioni di contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie morali e sessuali. • Far conoscere a tutta la comunità dell'ISS l'esistenza del codice di condotta. • Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità della Comunità. • Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate dall'ISS in favore dell'equità di genere.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di azioni di informazione, numero di consultazioni online del codice di condotta; • Numero di accessi allo sportello; • Organizzazione della Conferenza Annuale.
Priorità	Alta

Cronoprogramma

2022	2023	2024
-------------	-------------	-------------

Azione 1.2	Organizzazione di eventi, iniziative, diffusione di opuscoli, video, compresa contro le molestie e la violenza di genere
Responsabili Operativi	CUG, Consigliera di fiducia, Servizio Comunicazione Scientifica, Ufficio Stampa.
Target Diretto Target Indiretto	Intera comunità dell'ISS Stakeholder interni ed esterni
Risorse umane	Ufficio Stampa, Servizio Comunicazione Scientifica, Consigliera di fiducia, CUG,
Descrizione/primo livello di attuazione	L'ISS intende organizzare eventi, webinar, workshop per sensibilizzare tutto il personale sui temi della discriminazione e della violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità di genere. Parteciperanno esperti su questi temi, rappresentanti delle istituzioni, associazioni operanti sul territorio, forze dell'ordine, operatrici e operatori dei centri antiviolenza, attiviste e attivisti, e la Consigliera di Fiducia. Si prevede anche la costruzione di video promozionali, l'invio, tramite mailing list dell'ISS, di materiali formativi. Preparazione di contenuti e segnalazione di siti tematici/iniziativa (RETE DEI CUG) sul sito WEB ISS e presso il personale attraverso comunicazione via mail.
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> • Maggiore consapevolezza e agilità delle modalità di segnalazione da parte personale dell'ISS alla Consigliera di fiducia. • Diffusione di una cultura del rispetto e destrutturazione di stereotipi e preconcetti legati al genere "dominante", diffusione di corrette informazioni sulle buone prassi in materia di prevenzione e segnalazione di molestie, riduzione degli stereotipi alla base delle discriminazioni di genere.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di incontri/anno; • Realizzazione di video e materiali formativi e informativi e loro diffusione all'interno della pagina dedicata del sito web dell'ISS; • Realizzazione di workshop tematici.
Priorità	Alta

Cronoprogramma

2022	2023	2024
-------------	-------------	-------------

CONCLUSIONI

Il presente GEP è un documento pubblico, frutto di un processo partecipativo: approvato e firmato dagli organi di vertice dell'ISS, pubblicato sul sito in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR), istituzionalmente condiviso.

Per la sua stesura sono state dedicate specifiche risorse umane per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio.

L'esigenza di valorizzare le diverse competenze presenti all'interno dell'ISS emerge con riguardo ai gruppi di lavoro indispensabili per redazione di documenti specifici, tra i quali possono richiamarsi il Bilancio di Genere, i Codici di condotta, le Linee Guida per il linguaggio di genere ed il GEP che qui si presenta.

Se il Bilancio di genere è necessario per conoscere i livelli e le caratteristiche delle disparità di genere all'interno dell'ISS, il GEP si propone di favorire la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni da perseguire tra il 2022 e il 2024.

In particolare, il Bilancio di genere, che sarà adottato entro il 2023, indica poi le politiche, le misure e le azioni positive realizzate e quelle da mettere in atto per la promozione delle pari opportunità, tracciando così nuovi traguardi e punti di arrivo.

In merito alle disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati specifichiamo che questo avverrà tenendo conto dei principi di seguito elencati: i dati saranno disaggregati per genere e relativi a tutta la comunità dell'ISS; verrà predisposto un report aggiornato annuale e i dati ivi raccolti forniranno indicazioni per la definizione degli obiettivi e per la valutazione del GEP.

Il GEP dell'ISS non rappresenta un mero adempimento ad un vincolo stabilito dagli schemi di finanziamento Europei ma si propone come strumento con cui questo Ente si impegna responsabilmente a perseguire i propri obiettivi istituzionali, attraverso la piena partecipazione di tutte le persone che operano al suo interno, favorendo le pari opportunità e valorizzando le differenze, nello specifico quelle di genere.

Il presente documento è stato redatto in considerazione degli scenari presenti e futuri, e pertanto sin da ora si sottolinea la possibilità di modifiche e correzioni in itinere.

Indice degli acronimi

CPO	Comitato Pari Opportunità
CUG	Comitato Unico di Garanzia
DG	Direttore Generale
ECDC	Centro Europeo per la Prevenzione e il Controllo delle Malattie
EFSA	Autorità Europea per la Sicurezza Alimentare
EIGE	Istituto Europeo per la Gender Equality
FAD	Formazione A Distanza
GEP	Gender Equality Plan
IARC	Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro
ILO	Organizzazione Internazionale del Lavoro
ISS	Istituto Superiore di Sanità
OECD	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
OIE	Organizzazione Mondiale della Sanità Animale
OMS	Organizzazione Mondiale della Sanità
PAP	Piano di Azioni Positive
PHACEE	Alleanza per la salute pubblica dell'Europa centro-orientale
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
POLA	Piano Organizzativo del Lavoro Agile
PRINCIPAL INVESTIGATOR	PI
STEM (discipline)	Science, Technology, Engineering, Mathematics
SW	Smart Working
UNEP	Programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente