

Piano per la Parità di Genere

Gender Equality Plan

2025-2027



Istituto Superiore di Sanità



Sommario

INTRODUZIONE	4
PRESENTAZIONE DELL'ENTE.....	6
Il GEP dell'ISS: quadro di riferimento	7
AREA TEMATICA 1	9
EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA PROFESSIONALE E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE.....	9
Analisi del contesto.....	9
Obiettivi e azioni.....	12
AREA TEMATICA 2	22
EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	22
Analisi del contesto.....	22
Obiettivi e azioni.....	24
AREA TEMATICA 3	26
UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	26
Analisi del contesto.....	26
Obiettivi e azioni.....	28
AREA TEMATICA 4	31
INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE ALL'INTERNO DEI PROGRAMMI DI RICERCA E FORMAZIONE	31
Obiettivi e azioni.....	32
AREA TEMATICA 5	35
CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO	35
Analisi del contesto.....	35
Obiettivi e azioni.....	36
ALLEGATO I - CRONOPROGRAMMA	40
ALLEGATO II - GRIGLIA DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE AZIONI	42

Introduzione

Il **Piano per la parità di Genere o Gender Equality Plan (GEP)** è un documento programmatico che si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita degli Enti Pubblici, promuovendo l'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale di un triennio. Il GEP è quindi uno strumento volto a favorire un cambiamento culturale e organizzativo negli Enti Pubblici attraverso una serie di azioni orientate al perseguimento del principio di pari opportunità all'interno degli Enti Pubblici, alla promozione della diversità e di una cultura del rispetto, e al contrasto a ogni tipo di discriminazione e di violenza di genere.

Si tratta di un documento richiesto dalla Commissione Europea a tutti gli Enti Pubblici che vogliano accedere ai finanziamenti comunitari diretti e indiretti, come nel caso del programma *Horizon Europe*. L'Istituto Superiore di Sanità (ISS) ha recepito tale richiesta, e ha nominato un Gruppo di Lavoro per la predisposizione e l'implementazione del GEP. Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità dell'ISS, che conduce attività sia di ricerca scientifico-tecnologica che di terza missione, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili.

Il GEP è incentrato su **2 pilastri trasversali**:

A. Governance e monitoraggio del piano

finalizzato alla realizzazione di una struttura di gestione, implementazione e misurazione dell'impatto del piano;

B. Formazione, sensibilizzazione e comunicazione sulle tematiche della parità di genere

destinato a produrre consapevolezza trasformativa circa le questioni di genere presso tutti i livelli organizzativi dell'Ente e nei confronti del personale.

I pilastri trasversali sostengono e permettono le azioni specifiche raggruppate nelle **5 Aree di intervento** in cui si articola il GEP:

Area Tematica 1	Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell'organizzazione
Area Tematica 2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Area Tematica 3	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Area Tematica 4	Integrazione della dimensione di genere all'interno dei programmi di ricerca e formazione
Area Tematica 5	Contrasto alla violenza di genere sul luogo di lavoro

La definizione degli **obiettivi da raggiungere** è fatta sulla base dell'analisi di contesto, tenendo conto delle esperienze di *policy* orientate al genere già realizzate. Gli obiettivi devono tener conto degli effetti in termini di cambiamento sistemico e devono essere SMART (*Specific; Measurable; Attainable; Realistic; Time-Related*). Per ciascuna area tematica e obiettivo è dedicata una scheda che comprende una breve descrizione delle **azioni**, i **target**, i **responsabili**, gli **indicatori di valutazione**, i **risultati attesi** e il tempo previsto per raggiungere i risultati.

L'introduzione del GEP nel più generale complesso degli strumenti di pianificazione adottati dall'Istituto, è conforme a quanto previsto dalla strategia internazionale *Horizon Europe*. Tale documento rappresenta anche una forma di attuazione della performance, ai fini della ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

Il GEP non è per sua natura un documento statico e immutabile e potrà essere soggetto a continue evoluzioni, modifiche e 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 Horizon dell'Unione Europea il ciclo del GEP è infatti 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 per una revisione della pianificazione (**Figura 1**).

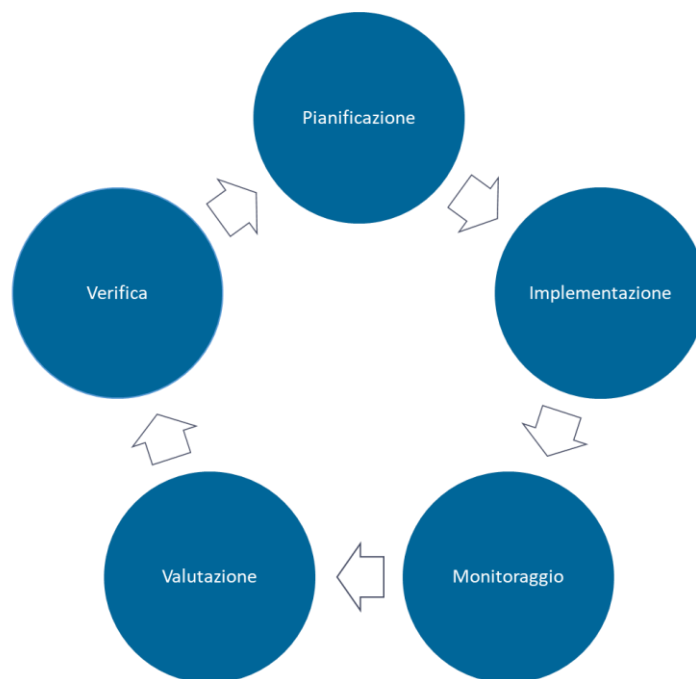


Figura 1. Il ciclo del Gender Equality Plan
(da “*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*”)

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. 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 macroaree di intervento che coprono tutti i domini della salute pubblica.

L'ISS è il principale istituto di ricerca italiano nel settore biomedico e della salute pubblica e 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'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) 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; ii) 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; iii) il portale **ISSalute**, che offre a chiunque desideri farlo la possibilità di informarsi sulle malattie, sui 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).

Presso l'Ente opera Il **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)** (www.iss.it/comitato-unico-di-garanzia) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (Legge del 4 novembre 2010, n. 183). Nelle Linee guida del 4 marzo 2011, adottate dai Ministri per la funzione pubblica e per le pari opportunità, sono state disciplinate le funzioni del CUG al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica. Secondo la Direttiva n. 2 del 26/6/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri (Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità) il CUG si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovendo le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

La missione dell'ISS è coerente con l'**Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals, SDG)**, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 1° gennaio 2016, la quale sancisce che, per realizzare un progresso sostenibile e raggiungere il benessere per tutte le persone, 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 finalizzati all'eliminazione della povertà e delle disuguaglianze, alla protezione del pianeta e ad assicurare salute e benessere di tutta la popolazione. 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 (SDG3) e della Parità di genere (SDG5).

Il GEP dell'ISS: quadro di riferimento

Il **GEP dell'ISS** rispetta le indicazioni della **Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans** approntata dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea. Come piano organico di azioni per l'equità di genere, il GEP 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* (**Comunicazione n. 628 del 30/9/2020 della Commissione europea**).

Il GEP ISS rappresenta un sistema di impegni e azioni da realizzarsi nell'arco del triennio 2025-2027 per promuovere la parità di genere e le pari opportunità nell'Ente ed è stato elaborato in coerenza con la **Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea (EU)**, che inquadra l'operato della Commissione europea in materia di parità di genere e definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025, e il cui scopo è *“costruire un'Europa garante della parità di genere, in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini appartengano al passato”* e in cui uomini e donne *“abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipare alla nostra società europea e svolgervi un ruolo guida”*. È rilevante sottolineare che per la realizzazione di tale strategia la Commissione europea procederà su due direttrici: *“misure mirate volte a conseguire la parità di genere, combinate a una maggior integrazione della dimensione di genere”*. La Commissione intende migliorare tale integrazione *“inserendo sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'UE, sia interni che esterni”* (**Comunicazione 5/3/2020**).

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** è stabilito che l'Ente ispira la sua azione a quanto previsto dalla Carta Europea dei Ricercatori, applicandone i principi e le prescrizioni e dal 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 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 annuale l'ISS predispone il **Piano di Azioni Positive (PAP)**, recepito nella Sezione 5 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), 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 già impegna l'ISS in specifiche azioni volte anche alla piena realizzazione delle pari opportunità.

Il GEP dell'ISS per il **triennio 2025-2027** si propone di raggiungere **obiettivi** e **azioni** suddivise in **5 aree di intervento**.

Dove disponibile, nelle Aree tematiche verrà fornita un'**analisi di contesto** finalizzata a mettere in luce la situazione complessiva dell'ISS in relazione alla parità di genere e a individuare, di conseguenza, obiettivi concreti volti ad operare un miglioramento in questo ambito a partire dalla situazione attuale.

I dati di contesto qui presentati si riferiscono al personale a tempo indeterminato al 31/12/2023. In quella data il personale dell'ISS a tempo indeterminato risultava composto da 1727 unità (564 uomini e 1163

donne) e per quanto riguarda il personale dirigenziale da 10 unità (3 uomini e 7 donne). Per quanto riguarda la composizione di genere si conferma la netta prevalenza femminile (1163 donne vs 564 uomini che rappresentano rispettivamente il 67,3% e il 32,7% del personale totale) con un rapporto tra i generi di circa 2 a 1 a favore delle donne.

AREA TEMATICA 1

Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell'organizzazione

L'Area tematica 1 si riferisce all'importanza di bilanciare le responsabilità lavorative con la vita personale al fine di creare un ambiente lavorativo che promuova benessere e produttività, riducendo stress e turnover del personale.

A tal fine risulta essenziale adottare misure per la *promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze e in grado di sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa e privata e costituire un ambiente di lavoro inclusivo*. La prima area di intervento insiste sulla creazione di una cultura aziendale che riconosca le esigenze di conciliazione tra le due principali sfere di vita della persona, attraverso il rafforzamento delle misure di welfare aziendale (benessere organizzativo) e dell'accesso a modalità lavorative innovative improntate sulla flessibilità per tutto il personale, incluse/i le lavoratrici e i lavoratori in situazione di fragilità o che svolgono attività di cura (genitorialità, cura di persone in bisogno), una problematica particolarmente sentita in un Ente come l'ISS in cui c'è una prevalenza di donne.

Analisi del contesto

I dati sul personale che lavora a tempo pieno o fruisce di part-time per un tempo maggiore o minore del 50% (dati aggiornati a dicembre 2023) mostrano come il ricorso a forme di part-time sia ad oggi marginale, con la quasi totalità del personale presente a tempo pieno (98,9% degli uomini e 98,0% delle donne). In ogni caso, pur tenendo conto delle bassissime percentuali, si evidenzia come la popolazione femminile dell'Ente fruisca di tale opportunità in misura maggiore rispetto alla popolazione maschile (1,0% degli uomini vs 1,9% delle donne). Questo è vero soprattutto nel caso del part-time maggiore del 50% (ne usufruisce lo 0,5% degli uomini vs l'1,5% delle donne) (**Figura 1.1**). 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.

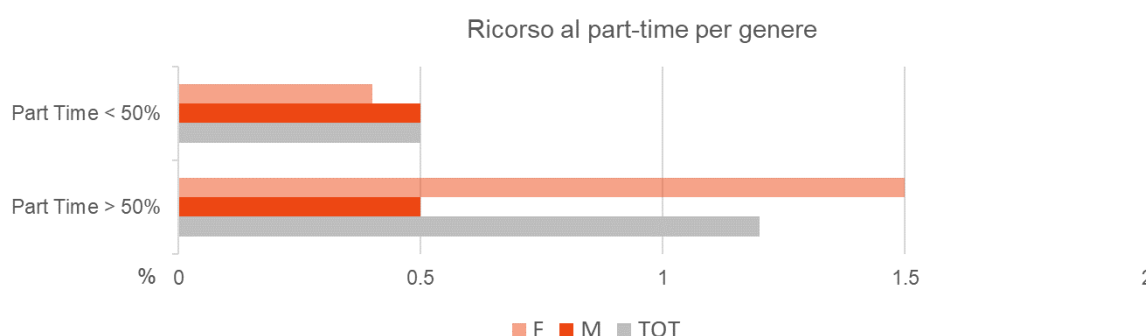


Figura 1.1. Ricorso al Part-time per genere.

Dati espressi come % sul totale delle donne (rosso chiaro), degli uomini (rosso scuro) e sul totale del personale (grigio)

Probabilmente il marginale ricorso al part-time è collegato alla flessibilità negli orari in entrata e in uscita ma soprattutto all'attivazione di contratti di telelavoro/lavoro agile¹ che hanno rappresentato un passo in avanti cruciale in materia di conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro ed estremamente importante in alcune situazioni. Sebbene la possibilità di ricorrere al lavoro agile abbia introdotto un'ulteriore flessibilità rispetto al telelavoro (sia rispetto all'orario di servizio che alla sede di lavoro), sul totale di unità di personale che ha fruito delle misure, più dell'80% ha scelto la misura del telelavoro. La scelta tra le due forme di lavoro a distanza appare equamente distribuita tra i generi: sia negli uomini sia nelle donne l'84,3% del personale usufruisce del telelavoro e il 15,7% del lavoro agile (**Figure 1.2**).

Nell'ambito di una survey organizzata dal CUG sul soddisfacimento del personale in merito all'esperienza vissuta di lavoro agile nel periodo emergenziale (marzo 2020 - gennaio 2021), più della metà del personale ha dichiarato di essere soddisfatto (molto o moltissimo) dell'esperienza di lavoro agile, proprio per una migliorata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Un'altra ragione riguarda la maggiore efficienza nello svolgimento dei propri compiti. Sulla base della prima esperienza di lavoro agile, l'85% dei/delle partecipanti dichiarò di essere favorevole a proseguire la propria attività in lavoro agile (anche al termine del periodo emergenziale), di cui il 39,1% per un tempo compreso tra il 25 e il 50% e il 32,0% per un tempo compreso tra 51 e 75%, principalmente per motivi legati all'impatto positivo sulla qualità di vita (70%), impatto positivo sulle attività lavorative (45,4%) e riduzione del tempo dedicato al trasferimento da casa a lavoro e viceversa (45,1%).

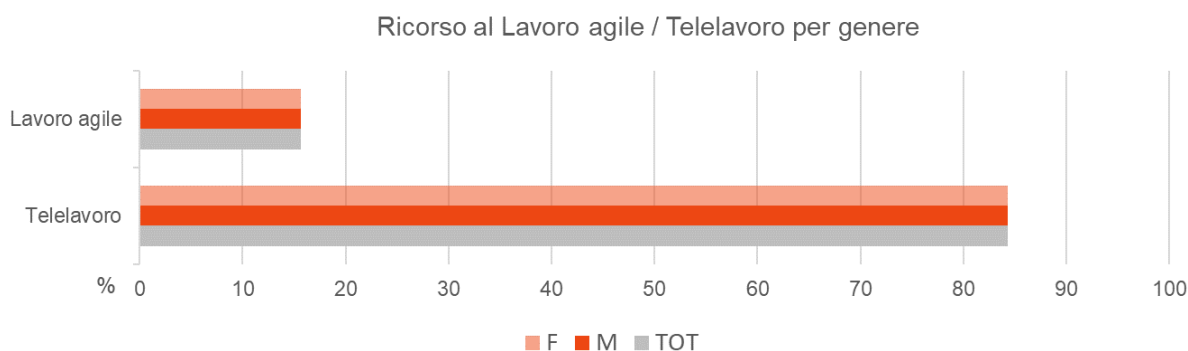


Figura 1.2. Ricorso al Lavoro agile / Telelavoro per genere.

Dati espressi come % sul totale delle donne (rosso chiaro), degli uomini (rosso scuro) e sul totale del personale (grigio)

Il 25,8% del personale nell'anno 2023 ha fatto ricorso a permessi ai sensi della Legge 104/1992 e congedi parentali (**Figure 1.3**). I permessi maggiormente fruiti sono quelli ai sensi della Legge 104/1992 fruiti dal 18,9% del personale, mentre solo il 3,7% del personale gode di permessi giornalieri per congedi parentali, un fenomeno forse dovuto all'età media molto alta del personale. La fruizione di permessi si conferma decisamente sbilanciata tra i generi. In particolare, mentre solo il 16,8% degli uomini usufruisce di permessi, questa proporzione sale al 30,2% nel caso delle donne. Questo sbilanciamento è visibile sia nel caso dei permessi ai sensi della Legge 104/1992 (richiesti dal 14,4% degli uomini vs il 21,2% delle donne) sia nel caso di congedi parentali (1,2% degli uomini vs 4,9% delle donne). Tale dato conferma una persistente disparità di genere per quanto riguarda le attività di assistenza e di cura.

¹ Telelavoro: lavoro domiciliare, con vincoli di orario; Lavoro agile o *Smart working*: senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

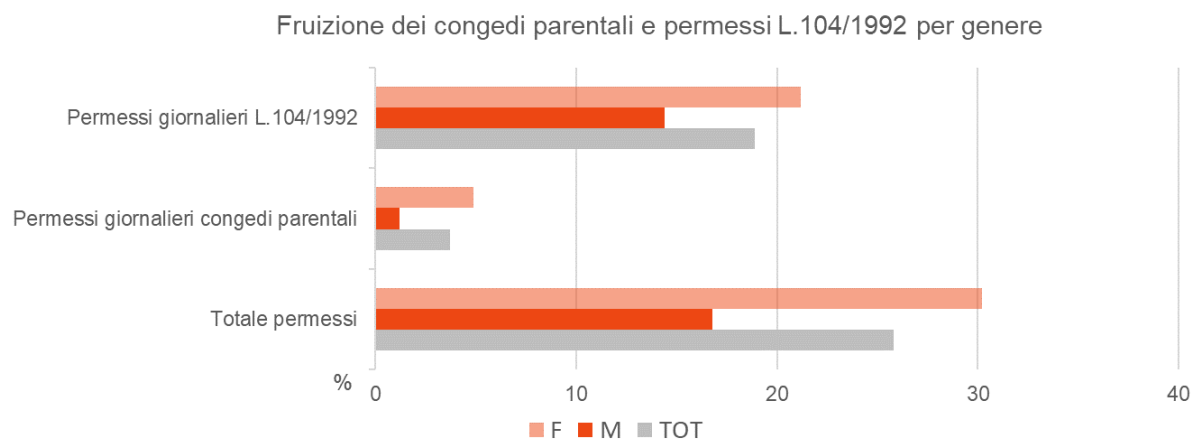


Figura 1.3. Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere.
 Dati espressi come % sul totale delle donne (rosso chiaro), degli uomini (rosso scuro) e sul totale del personale (grigio)

Obiettivi e azioni

OBIETTIVO 1.1 PROMOZIONE DI UNA CULTURA ORGANIZZATIVA BASATA SUL RISPETTO E SULLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE			
AZIONE 1.1.1 Istituzione di un'unità organizzativa (GEP team) per l'attuazione, il monitoraggio e l'implementazione del GEP			
Descrizione	Il GEP team sarà una struttura organizzativa dedicata all'attuazione del GEP 2025-2027 con lo scopo di orientare il cambiamento istituzionale a garanzia sia del rispetto delle differenze che del rifiuto di ogni forma di discriminazione di genere. Il GEP Team si occuperà inoltre del monitoraggio e dell'aggiornamento del documento durante il triennio 2025-2027 e appronterà uno studio di fattibilità sulle nuove azioni da inserire nel GEP 2028-2030.		
Responsabili Istituzionali	Presidente, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	CUG, Servizio Informatico, Direzione Generale		
Target diretti/indiretti	Intera comunità personale ISS		
Indicatori	Creazione del GEP team		
Risultati attesi	Supporto e implementazione delle azioni contenute nel GEP		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AZIONE 1.1.2 Applicazione e revisione dei documenti prodotti dall'ISS secondo le "Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio della identità di genere"			
Descrizione	L'azione prevede 1. L'implementazione del documento "Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio della identità di genere" (https://www.iss.it/documents/d/guest/linguaggio-ampio-web). 2. La modifica dei documenti istituzionali e amministrativi dell'ISS, tenendo conto delle raccomandazioni linguistiche contenute nel documento. 3. Valutare la possibilità di trasformazione del documento in Linee guida		
Responsabili Istituzionali	Presidenza, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	CUG, Direzione Affari generali		
Target diretti/indiretti	Intera comunità ISS, Stakeholder esterni.		
Indicatori	Numero documenti modificati.		
Risultati attesi	Adozione di un corretto linguaggio di genere in tutti i documenti dell'ISS.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AZIONE 1.1.3 Predisposizione di progetti di comunicazione innovativi per aumentare la consapevolezza sulla cultura della parità di genere			
Descrizione	L'azione prevede la predisposizione di progetti di comunicazione innovativi per aumentare la consapevolezza di cittadini e personale ISS sulla cultura della parità di genere e del rifiuto delle discriminazioni, ispirata al principio della convivenza delle differenze. 1. Produzione di materiali comunicativi da trasferire attraverso i social dell'ISS che tengano conto della cultura del rispetto delle differenze di genere attraverso l'uso di una comunicazione (scritta, parlata e visiva) non discriminatoria e ispirata al principio della convivenza delle differenze; 2. Disseminazione delle attività del CUG-ISS.		
Responsabili Istituzionali	Presidenza, Direzione Generale, Servizio Comunicazione Scientifica e conoscenza, Ufficio Stampa e CUG.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Servizio Comunicazione Scientifica, Ufficio Stampa e CUG.		
Target diretti/indiretti	Intera comunità ISS/ Soggetti privati, Cittadini.		
Indicatori	Numero di iniziative di comunicazione (e.g. webinar) e di materiali multimediali prodotti e inseriti nel portale istituzionale dell'ISS o comunicati attraverso i social.		
Risultati attesi	▪ Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle differenze di genere; ▪ Implementazione delle iniziative realizzate dall'ISS in favore dell'equità di genere; ▪ Adozione di un corretto linguaggio di genere; ▪ Promozione della specificità e parità di genere in ogni atto di comunicazione interno ed esterno all'ISS.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AZIONE 1.1.4			
Raccolta, analisi e aggiornamento periodico di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere			
Descrizione	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. 1. Elaborazione sistematica dei dati riguardanti il personale ISS in forma disaggregata per genere; 2. Sistematizzazione e definizione di modalità per la raccolta e l'analisi di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere utili al monitoraggio delle attività ISS; 3. Individuazione di specifici indicatori che considerino l'equità di genere e il benessere del personale; 4. Analisi sistematizzata degli indicatori.		
Responsabili Istituzionali	Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Servizio informatico. Ufficio Trattamento Giuridico ed Economico del personale a tempo indeterminato e determinato. CUG		
Target diretti/indiretti	Intera comunità ISS/ Stakeholder interni ed esterni.		
Indicatori	Numero report, documenti di programmazione e/o rendicontazione pubblicati con dati disaggregati per genere.		
Risultati attesi	Documenti di programmazione e rendicontazione ufficiali che riportano la situazione reale dell'ISS (che rappresentino accuratamente la situazione dell'ISS).		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AZIONE 1.1.5 Redazione di un Bilancio di genere			
Descrizione	L'azione prevede la redazione del Bilancio di genere che è un potente strumento di trasparenza, progettato per rivelare con chiarezza come le risorse di bilancio vengono allocate e quale impatto concreto hanno sulle vite di uomini e donne, promuovendo così un'effettiva equità di genere. 1. Formazione sulla preparazione e implementazione del Bilancio di genere 2. Redazione del Bilancio del genere 3. Informazione/formazione del personale		
Responsabili Istituzionali	Presidente, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche.		
Target diretti/indiretti	Tutto il personale ISS.		
Indicatori	Numero di dipendenti formati sul Bilancio di genere. Redazione del Bilancio di Genere.		
Risultati attesi	Maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse e politiche inclusive.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AZIONE 1.1.6 Attribuire maggiore visibilità alle donne nelle comunicazioni istituzionali e scientifiche			
Descrizione	L'azione prevede la messa a punto di attività volte a far conoscere il lavoro scientifico svolto dalla componente femminile, sia all'interno, sia all'esterno dell'ISS.		
Responsabili Istituzionali	Presidenza, Direzione Generale.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Servizio Comunicazione Scientifica, Ufficio Stampa.		
Target diretti/indiretti	Intera comunità ISS, Stakeholder esterni.		
Indicatori	- Primi piani/comunicati stampa dedicati alla componente femminile in proporzione al numero di ricercatrici/tecnologhe tra il personale; - Almeno una sala o una targa intitolata a una donna che ha operato in ISS.		
Risultati attesi	Maggiore visibilità del lavoro scientifico compiuto dalla componente femminile in ISS.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

OBIETTIVO 1.2
SOSTEGNO ALLA CONCILIAZIONE DELLA DIMENSIONE LAVORATIVA E PRIVATA,
COSTITUZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO

AZIONE 1.2.1 Sostenere il personale con fragilità, carichi genitoriali e/o di cura			
Descrizione	1. Promozione di tutti gli strumenti che possano garantire una maggiore flessibilità e accessibilità al lavoro per il personale ISS in situazioni di fragilità, con carichi genitoriali e/o con carichi di cura (caregiver familiari) attraverso politiche specifiche; 2. Garantire il sostegno alla genitorialità tenendo in considerazione entrambi i genitori (incrementare la possibilità del congedo parentale per i padri); 3. Sostenere la genitorialità delle madri e dei padri single, dei tutori e delle tutrici unici di minori, prevedendo una maggiore flessibilità lavorativa. 4. Analizzare la possibilità di rafforzare il lavoro da remoto durante tutto il periodo del Giubileo (Anno 2025). 5. Raccolta annuale di dati più dettagliati sull'utilizzo da parte del personale in situazioni di fragilità, con carichi genitoriali e/o di cura relativi all'utilizzo di strumenti di conciliazione vita professionale/privata (telelavoro, smart working, congedi parentali per madri e padri, congedi L.104 per situazioni di fragilità e per carico di cura).		
Responsabili Istituzionali	Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali, CUG.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali, Servizio informatico.		
Target diretti/indiretti	Intera comunità ISS, in particolare personale in situazioni di fragilità e in situazioni familiari che incidono sulla conciliazione vita professionale/privata (per es. famiglie monogenitoriali, caregiver familiari)		
Indicatori	Numero di innovazioni negli strumenti di conciliazione da parte del personale con fragilità, carichi genitoriali e/o di cura.		
Risultati attesi	Ampio utilizzo degli strumenti di conciliazione da parte delle categorie fragili. Impatto delle misure di conciliazione su livello di soddisfazione e benessere lavorativo. Minore assenza da lavoro per attività di cura di bambini, anziani e soggetti fragili		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AZIONE 1.2.2 Promuovere e sostenere una maggiore conciliazione tra dimensione lavorativa e privata per tutto il personale			
Descrizione	1. Garantire la più ampia informazione al personale della possibilità di ricorrere al lavoro agile e al telelavoro e delle procedure per accedervi; 2. Garantire la più ampia informazione al personale della possibilità di fruire di part-time e delle procedure per accedervi; 3. Garantire la più ampia informazione al personale della possibilità di fruire di congedi e permessi e delle procedure per accedervi; 4. Garantire un'informativa puntuale da parte del <i>Mobility Manager</i> dell'ISS per il tragitto lavoro-casa del personale, specialmente durante il periodo del Giubileo (Anno 2025).		
Responsabili Istituzionali	Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali, CUG		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali, Servizio informatico.		
Target diretti/indiretti	Intera comunità ISS		
Indicatori	▪ Aggiornamento del quadro informativo delle agevolazioni previste e delle modalità di accesso al lavoro agile. ▪ Predisposizione e pubblicazione dei regolamenti interni sul lavoro agile sul sito istituzionale, in coerenza con gli sviluppi normativi nazionali, con le circolari ministeriali. ▪ Attività di informazione sul lavoro agile/telelavoro, part-time, congedi e permessi rivolte a tutto il personale. ▪ Survey su livello di soddisfazione sul lavoro da remoto.		
Risultati attesi	Ampio utilizzo degli strumenti di conciliazione da parte del personale. Impatto delle misure di conciliazione su livello di soddisfazione e benessere lavorativo.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AZIONE 1.2.3 Fondi speciali a sostegno della genitorialità e dei caregiver			
Descrizione	L'azione prevede un'analisi sulla possibilità di istituire dei fondi speciali per stabilire delle convenzioni a sostegno della genitorialità, e dei caregiver con scuole materne e/o asili e/o centri diurni per anziani per andare incontro ai bisogni di cura di minori e/o persone con disabilità del personale ISS, valutando quanto fatto in istituzioni simili all'Iss.		
Responsabili Istituzionali	Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali, CUG.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali.		
Target diretti/indiretti	Intera comunità ISS		
Indicatori	Numero di strumenti di sostegno istituiti		
Risultati attesi	Impatto positivo dell'Azione sul benessere lavorativo.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AZIONE 1.2.4 Istituire le figure del Diversity e del Disability Manager			
Descrizione	Il Diversity Manager è un professionista specializzato nella gestione della diversità all'interno delle organizzazioni, promuovendo l'inclusione di tutte le persone indipendentemente da origine etnica, genere, orientamento sessuale o abilità. Il Disability Manager si concentra sulla gestione delle questioni legate alla disabilità in un contesto lavorativo, assicurando il pieno supporto e l'inclusione del personale con disabilità attraverso lo sviluppo di piani di inclusione personalizzati.		
Responsabili Istituzionali	Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali, CUG		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche		
Target diretti/indiretti	Intera comunità ISS.		
Indicatori	Presenza di una o entrambe le figure.		
Risultati attesi	Maggiore consapevolezza sul tema della diversità e della disabilità nell'Ente		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AREA TEMATICA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

L'Area tematica 2 si riferisce alle pari opportunità per uomini e donne nell'accesso a ruoli di leadership, affrontando barriere strutturali, come pregiudizi impliciti o mancanza di trasparenza nei processi di promozione, e favorendo modelli di leadership inclusivi.

In Italia, le donne occupano circa il 24% delle posizioni dirigenziali (con l'obiettivo di raggiungere il 35% entro il 2026), superando le esperienze di Spagna e Svizzera, ma restando indietro rispetto alla Svezia, dove il 40% dei dirigenti sono donne. Secondo il *Gender Diversity Index*, nel 2021 solo il 7% delle aziende europee era guidata da donne CEO, e in Italia il dato scende al 3%. Inoltre, le aziende con leadership femminile vedono il doppio delle donne in ruoli apicali rispetto a quelle guidate da uomini. Parallelamente, il rapporto della European Union Agency for Fundamental Rights evidenzia che il 34% delle persone transgender in Europa subisce discriminazioni legate all'identità di genere durante la ricerca di lavoro o sul posto di lavoro, e il 21% non dichiara la propria identità per timore di conseguenze negative. Questi dati riflettono un accesso diseguale al lavoro e una scarsa inclusione nei contesti professionali per le minoranze di genere e sessuali.

Analisi del contesto

L'Amministrazione ISS, affiancata dal CUG, ha attivato un processo di analisi delle carriere mirato a monitorare la distribuzione di genere tra le diverse componenti del personale ed ogni anno redige e presenta alla Presidenza del Consiglio dei ministri una relazione che riporta l'analisi di contesto per l'anno in corso. Per la valutazione relativa al tema della parità di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali dell'ISS, sono state considerate le posizioni di Presidente, Direttore Generale, Dirigenti Amm.vi di I^a e 2^a fascia, e Direttori/Direttrici di Dipartimenti/Centri/Servizi/Reparti.

Nell'anno 2023 le figure di Presidente e Direttore generale erano entrambe occupate da uomini. Per quanto riguarda i/le Dirigenti Amm.vi/e di I^a e 2^a fascia, il numero di donne in questa posizione è superiore a quello degli uomini (7 vs 3). Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (Direttori/Direttrici di Dipartimenti, Centri, Servizi e Reparti), seppur il numero di donne è superiore in termini assoluti (45 donne vs 38 uomini), si ha un indice percentuale sul totale più elevato per gli uomini con il 6,7% degli uomini che raggiunge questa posizione contro il 3,9% delle donne (**Figura 2.1**).

La raccolta dati è in corso di ampliamento e perfezionamento, allo scopo di fornire informazioni più dettagliate sulle statistiche divise per genere di tutto il personale, a tutti i livelli di carriera e posizioni, per esempio per poter distinguere la distribuzione per genere tra i ruoli di Direttore/Direttrice di Dipartimento e Centro dalle altre posizioni (Direttore/Direttrice di Servizio e Reparto).

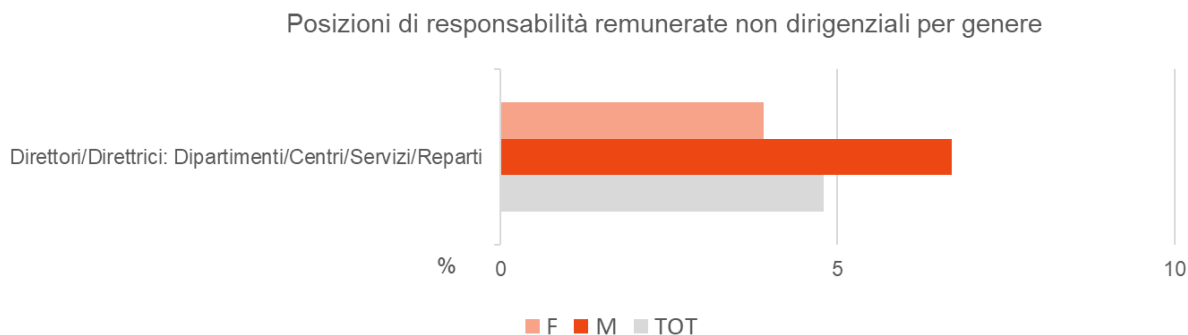


Figura 2.1. Posizioni di responsabilità per genere.

Dati espressi come % sul totale delle donne (rosso chiaro), degli uomini (rosso scuro) e sul totale del personale (grigio)

È stato inoltre considerato l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni valutatrici (componenti e presidenti) per il reclutamento del personale. Sul totale di tutte le Commissioni per l'anno 2023 (169), gli uomini hanno rappresentato il 37% (250 presenze) e le donne il 63% (428 presenze). Tuttavia, quando si va a considerare la percentuale sul totale del personale si nota un'inversione: il 44,3% degli uomini contro il 36,8% delle donne presenti in istituto. Inoltre, nelle 169 Commissioni esaminate, 72 sono state presiedute da donne contro 97 presenze di uomini come presidenti.

Obiettivi e azioni

OBIETTIVO 2.1 MAPPARE E SUPERARE GLI SQUILIBRI DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE
--

AZIONE 2.1.1 Promozione di un'equa distribuzione di genere nelle posizioni di vertice dell'ISS			
Descrizione	L'azione prevede la mappatura della distribuzione dei diversi incarichi attribuiti al personale, in funzione del genere e la definizione di procedure volte a garantire pari opportunità nei processi di assunzione e nelle progressioni di carriera. ▪ Mappatura delle posizioni di vertice in ISS in funzione del genere; ▪ Promozione di un'equa distribuzione di genere nelle posizioni di vertice ▪ Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale.		
Responsabili Istituzionali	Presidente, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche, Direzione Affari generali.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Ufficio del Trattamento giuridico del personale		
Target diretti/indiretti	Intera comunità ISS		
Indicatori	▪ Aggiornamento annuale dei dati disaggregati disponibili sul genere; ▪ Equa rappresentatività di genere all'interno dell'Ente.		
Risultati attesi	Disponibilità di dati costantemente aggiornati sull'equilibrio di genere. Limitare la perdita percentuale del numero di donne nelle progressioni di carriera. Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei diversi settori.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

OBIETTIVO 2.2
PROMUOVERE UN'EQUA PARTECIPAZIONE DI GENERE NEI GRUPPI DI LAVORO E
INCARICHI DI NOMINA ISS

AZIONE 2.2.1 Promuovere la parità di genere nei gruppi di lavoro, di studio e di ricerca di rilevanza nazionale di nomina ISS			
Descrizione	L'ISS si propone di: ▪ acquisire dati sulla composizione dei gruppi lavoro, di studio e di ricerca di rilevanza nazionale di nomina ISS; ▪ introdurre dei correttivi (quote di genere), volti a favorire la rappresentanza di entrambi i generi, in ogni situazione tenendo conto del genere sottorappresentato.		
Responsabili Istituzionali	Presidente, Direzione Generale.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Direzione Risorse Umane ed Economiche. Direzione Affari Generali.		
Target diretti/indiretti	Personale ISS		
Indicatori	Numero personale femminile in proporzione alla distribuzione di genere in ISS nei gruppi lavoro, di studio e di ricerca di rilevanza nazionale di nomina ISS.		
Risultati attesi	Equilibrio di genere all'interno dei gruppi lavoro, di studio e di ricerca di rilevanza nazionale di nomina ISS		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

L'Area tematica 3 si riferisce all'adozione di pratiche di selezione e promozione che evitino discriminazioni basate sul genere. Include l'adozione di criteri equi e trasparenti, l'attenzione alla parità di opportunità e il monitoraggio di eventuali squilibri nelle carriere di uomini e donne.

Le normative italiane a favore della parità di genere nell'accesso al pubblico impiego e nell'avanzamento di carriera si fondano su pilastri giuridici chiave, come l'articolo 51 della Costituzione, che garantisce la parità tra i sessi nell'accesso agli uffici pubblici. Tale principio è stato ulteriormente rafforzato dalla Legge Costituzionale n. 1/2003, che richiede l'adozione di misure per assicurare pari opportunità tra uomini e donne. Il Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006) obbliga i datori di lavoro con oltre 50 dipendenti a redigere rapporti biennali sulla situazione del personale, includendo dati su assunzioni, promozioni e livelli di qualifica, evidenziando eventuali squilibri di genere.

Il "Decreto Reclutamento" (D.L. n. 80/2021) impone che le assunzioni nella Pubblica Amministrazione (PA) rispettino criteri di parità, in linea con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Inoltre, il Decreto PNRR 2 (D.L. n. 36/2022) promuove misure per eliminare vantaggi o svantaggi di genere nel lavoro pubblico. Il Ministero della Pubblica Amministrazione ha emanato Linee Guida nel 2022 per supportare l'equilibrio di genere nella PA, sottolineando l'importanza del monitoraggio continuo e dell'adozione di strumenti come il bilancio di genere e i Piani Integrati di Attività e Organizzazione (PIAO).

Le linee guida evidenziano che le PA devono misurare la partecipazione delle donne ai processi di selezione e avanzamento, confrontando la percentuale di candidature femminili rispetto a quelle maschili. Questo monitoraggio consente di verificare i progressi nel tempo e affrontare la scarsa fiducia organizzativa percepita dalle donne. Questi strumenti normativi mirano a eliminare i *Glass ceiling and Sticky floors*, ovvero le barriere invisibili che ostacolano l'accesso delle donne a posizioni apicali.

Analisi del contesto

Per la valutazione relativa al tema della parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera è stato considerato il bilanciamento di genere nei seguenti inquadramenti: Dirigente di Ricerca e Dirigente Tecnologo/a (I livello), 1° Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/a (II livello) e Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/a (III liv).

Per quanto riguarda i/le Dirigenti di Ricerca e Dirigenti Tecnologo/a (I livello), nonostante ci si trovi di fronte a una maggior rappresentanza del genere femminile in numeri assoluti (67 donne vs 47 uomini), si ha un indice percentuale sul totale più elevato per gli uomini (le donne dirigenti rappresentano il 5,8% contro l'8,3% degli uomini). Tale scenario appare in fase di fisiologico esaurimento, dal momento che gli indici di popolazione nel livello II e nel livello III risultano più bilanciati, e a favore del genere femminile. Negli inquadramenti di livello II si trovano, infatti il 13,7% degli uomini e il 16,0% delle donne e in quelli di livello III si trovano il 23,6% degli uomini e il 39,4% delle donne (**Figura 3.1**).

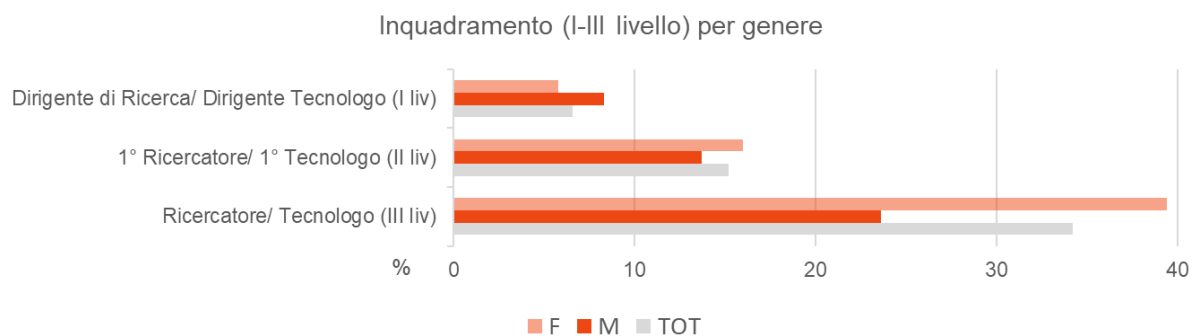


Figura 3.1. Inquadramento per genere (I-III liv).
 Dati espressi come % sul totale delle donne (rosso chiaro), degli uomini (rosso scuro) e sul totale del personale (grigio)

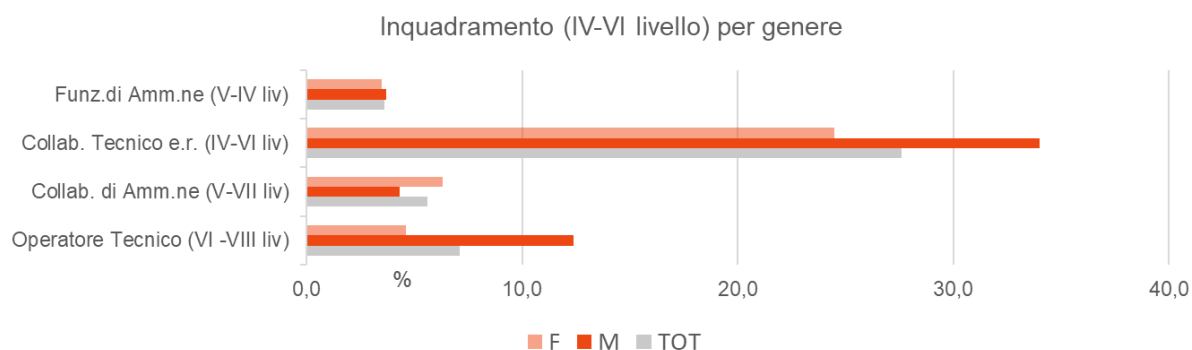


Figura 3.2. Inquadramento per genere (IV-VI liv).
 Dati espressi come % sul totale delle donne (rosso chiaro), degli uomini (rosso scuro) e sul totale del personale (grigio)

Obiettivi e azioni

OBIETTIVO 3.1 PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE NELLE FASI INIZIALI DI RECLUTAMENTO E NELLO SVILUPPO DELLA CARRIERA			
AZIONE 3.1.1 Individuare e limitare le barriere che generano una diversa progressione di carriera tra generi			
Descrizione	Sulla base dell'analisi di azioni messe in atto in istituzioni simili all'Iss, studiare la fattibilità di azioni volte a: ▪ riconoscere i periodi di astensione per ragioni di cura (es. maternità, accudimento persone non autosufficienti, congedo parentale) nell'ambito dei criteri di valutazione per l'accesso e le progressioni di carriera di candidati e candidate; ▪ premiare i Dipartimenti che, di triennio in triennio, riducono il divario di genere nel personale di ricerca, tecnico e amministrativo; ▪ proporre una rivisitazione dello schema di CV strutturato da presentare nelle selezioni concorsuali per far emergere le competenze trasversali acquisite dai candidati e dalle candidate per ragioni di cura, compatibili con le norme in vigore.		
Responsabili Istituzionali	Presidente, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Direzione Risorse Umane ed Economiche		
Target diretti/indiretti	Personale ISS		
Indicatori	▪ CV strutturato rivisto e utilizzato; ▪ Integrazione nei regolamenti concorsuali o di progressione di carriera di elementi per valorizzare competenze trasversali; ▪ Aggiornamento dei criteri di valutazione per l'accesso e le progressioni di carriera di candidati e candidate prevedendo periodi di astensione per ragioni di cura; ▪ Meccanismo di premialità attivato per i Dipartimenti che tendono a ridurre il divario di genere.		
Risultati attesi	Parità di genere all'interno dei gruppi lavoro, di studio e di ricerca		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AZIONE 3.1.2 Promuovere strumenti utili a neutralizzare il gap determinato dagli impegni di cura			
Descrizione	Promuovere strumenti utili a neutralizzare il gap determinato dagli impegni di cura quali: a. Allestimento di default di collegamenti in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza; b. Diffusione del rispetto di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un'eccezione, anche per i ruoli manageriali, inclusi i ruoli di vertice.		
Responsabili Istituzionali	Presidente, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Presidente, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche		
Target diretti/indiretti	Personale ISS		
Indicatori	Utilizzo degli strumenti di integrazione		
Risultati attesi	Miglioramento della parità di genere all'interno dei gruppi lavoro, di studio e di ricerca		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

--

AZIONE 3.1.3 Sostenere il rientro lavorativo			
Descrizione	Valutare la fattibilità di azioni implementabili in ISS per sostenere il rientro lavorativo di tutto il personale che ha goduto di un periodo di sospensione lavorativa per maternità, congedo parentale, malattia o cura.		
Responsabili Istituzionali	Presidente, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane ed Economiche		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Direzione Risorse Umane ed Economiche		
Target diretti/indiretti	Personale ISS		
Indicatori	Definizioni di azioni applicabili in ISS		
Risultati attesi	Parità di genere all'interno dei gruppi lavoro, di studio e di ricerca		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AREA TEMATICA 4

Integrazione della dimensione di genere all'interno dei programmi di ricerca e formazione

L'Area Tematica 4 punta a includere una prospettiva di genere nella progettazione, implementazione e analisi delle ricerche scientifiche, al fine di evitare stereotipi e bias e garantire risultati più equi e rappresentativi.

La recente Legge n. 53/2022 ha introdotto l'obbligo, per i soggetti che partecipano alla statistica ufficiale, di includere dati disaggregati per genere nel programma statistico nazionale e di garantire l'uso di indicatori sensibili al genere. L'organo attualmente incaricato di supervisionare queste disposizioni, coordinando il Sistema Statistico Nazionale (Sistan) e supportando le amministrazioni nell'adeguamento delle procedure è l'ISTAT. Tale attenzione si collega alla crescente esigenza, anche a livello europeo, di monitorare la partecipazione di genere nei progetti di ricerca, requisito fondamentale per l'accesso ai finanziamenti dell'Unione Europea ed esigenza immediata di offrire criteri di ricerca più aderenti alla realtà della popolazione.

La medicina di genere ha evidenziato una storica disparità nella ricerca medica, dove molti parametri utilizzati sono basati principalmente su corpi maschili e occidentali. Questo fenomeno, definito come "cecità di genere" (*gender blindness*), è stato consolidato nel tempo da pregiudizi culturali e metodologici. Nella ricerca clinica, il corpo maschile è spesso stato considerato lo standard universale, mentre il corpo femminile veniva analizzato solo in ambiti specifici come la riproduzione. Di conseguenza, molti trattamenti e farmaci sono stati progettati e testati senza considerare adeguatamente le differenze biologiche e di genere.

In numerosi studi clinici, le donne sono cronicamente sottorappresentate, rappresentando talvolta solo il 40% dei partecipanti, anche in malattie dove la prevalenza è simile o superiore a quella negli uomini. Inoltre, nonostante la crescente attenzione alle questioni di genere, le persone non conformi al binarismo di genere sono spesso escluse del tutto dalla ricerca medica, nonostante abbiano esigenze sanitarie specifiche che richiedono maggiore attenzione.

Questo approccio errato ha portato a trattamenti meno efficaci per le donne e ad una mancata personalizzazione delle cure. Solo recentemente si sta riconoscendo l'importanza di includere il genere come variabile fondamentale per migliorare la qualità e l'equità della ricerca scientifica. Legislazioni e iniziative recenti mirano a integrare queste differenze nelle pratiche sanitarie e nei protocolli di ricerca, promuovendo l'adozione di una medicina più inclusiva e personalizzata.

Obiettivi e azioni

OBIETTIVO 4.1 PROMUOVERE L'INTEGRAZIONE DELLE VARIABILI SESSO E GENERE NEL PROCESSO DI RICERCA

AZIONE 4.1.1 Formazione specifica rivolta a tutto il personale ISS su come integrare la dimensione di genere nelle attività di ricerca			
Descrizione	L'azione prevede la realizzazione di percorsi formativi atti a considerare la variabile sesso/genere nei programmi.		
Responsabili Istituzionali	Presidente, Direzione Generale.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Servizio Formazione, CUG, Servizio Comunicazione Scientifica.		
Target diretti/indiretti	Personale ISS.		
Indicatori	▪ Numero di eventi organizzati; ▪ Numero di personale che partecipa ai corsi; ▪ Numero di progetti che includono la variabile genere nella progettualità di ricerca.		
Risultati attesi	Aumentare la consapevolezza sulle tematiche di genere.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AZIONE 4.1.2 Raccolta dati disaggregati per genere per i progetti di ricerca, brevetti			
Descrizione	L'azione prevede la realizzazione di un sistema di raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi disaggregati per genere relativamente ai progetti di ricerca finanziati (PI, gruppo di ricerca complessivo e contratti, e relativo finanziamento) e a quelli inviati ma non finanziati e il monitoraggio sulla distribuzione di genere dei progetti di ricerca per PI e risorse umane coinvolte.		
Responsabili Istituzionali	Presidente, Direzione Generale.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Servizio Tecnico Scientifico di coordinamento e promozione della ricerca (CORI), Servizio Informatico.		
Target diretti/indiretti	Personale ISS.		
Indicatori	Raccolta di dati disaggregati per genere per i progetti di ricerca, brevetti.		
Risultati attesi	▪ Promozione dell'equilibrio di genere nell'accesso ai finanziamenti per la ricerca; ▪ Maggiore consapevolezza sulla distribuzione per genere nell'accesso ai programmi di ricerca ▪ Ottimizzazione del sistema di raccolta di dati disaggregati per genere relativi ai progetti di ricerca; ▪ Monitoraggio annuale delle differenze di genere nell'accesso ai finanziamenti per la ricerca.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

OBIETTIVO 4.2
DIFFONDERE MAGGIORE CONSAPEVOLEZZA SULLE TEMATICHE DI GENERE

AZIONE 4.2.1 Realizzazione di iniziative formative ad hoc sulle pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze di genere			
Descrizione	L'azione prevede la realizzazione di iniziative formative ad hoc sulle pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze di genere.		
Responsabili Istituzionali	Presidente, Direzione Generale.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	Servizio Formazione, CUG, Servizio Comunicazione Scientifica, Ufficio Stampa.		
Target diretti/indiretti	Personale ISS.		
Indicatori	▪ Numero di eventi organizzati; ▪ Numero di personale che partecipa ai corsi.		
Risultati attesi	Aumentare la consapevolezza dell'esistenza di pregiudizi inconsapevoli legati al genere e la conoscenza degli stereotipi associati.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

L'Area Tematica 5 comprende politiche e programmi per prevenire e affrontare episodi di discriminazione o violenza nei luoghi di lavoro o in altri contesti. Include campagne di sensibilizzazione, formazione e strumenti per la segnalazione anonima e il supporto alle vittime di molestie sessuali o violenze, sia fisiche che psicologiche.

Il fenomeno della violenza di genere e delle molestie nei luoghi di lavoro è spesso sottovalutato e difficile da affrontare, emergendo in contesti che riflettono dinamiche sociali più ampie. Questi episodi, spesso non manifesti, risultano difficili da identificare come fratture del quotidiano, portando le vittime a considerarli inevitabili. Per contrastare efficacemente questo fenomeno, è necessario valutare l'impatto di interventi che richiedono competenze specialistiche e sistemi di monitoraggio adeguati.

Sono quindi necessari interventi mirati a evidenziare e ridurre le asimmetrie di genere, promuovendo la valorizzazione della diversità. Tra i punti chiave: identificare i diversi tipi di violenza e discriminazione, garantire istruzione per superare gli stereotipi di genere, continuare le politiche esistenti e favorire strumenti innovativi come lo smart working, senza trascurare il supporto alle vittime.

A livello normativo, la tutela dei diritti delle donne si è consolidata con la Convenzione ONU del 1979 (CEDAW) e con strumenti europei come la Direttiva 89/391/CEE e la Convenzione di Istanbul. Questi documenti hanno creato un quadro normativo di prevenzione e contrasto alla violenza, includendo misure specifiche per la sicurezza nei luoghi di lavoro e obblighi per i datori di lavoro nel prevenire molestie e discriminazioni.

In Italia e in Europa, le molestie sessuali nei luoghi di lavoro colpiscono un numero significativo di persone, con l'81% delle vittime che sono donne. In Italia, l'ISTAT stima che oltre 1,4 milioni di donne abbiano subito molestie o ricatti sessuali sul posto di lavoro nel corso della loro vita, pari all'8,9% delle lavoratrici. Negli ultimi tre anni (dati disponibili fino al 2016), circa 425.000 donne sono state vittime di questi abusi, con una maggiore incidenza tra le lavoratrici di età compresa tra i 25 e i 44 anni.

Per affrontare il problema, è fondamentale adottare una prospettiva intersezionale che consideri come le molestie sessuali non siano limitate alle donne cisgender, ma colpiscano anche persone di genere non conforme e minoranze etniche. Questi gruppi, spesso esclusi dalle narrazioni tradizionali, subiscono discriminazioni legate a più fattori, tra cui etnia, orientamento sessuale e identità di genere, evidenziando la necessità di politiche inclusive e sensibilizzazione mirate per combattere il fenomeno in modo efficace.

Analisi del contesto

Nel corso degli ultimi anni sono state numerose le iniziative - sia di ricerca sia di formazione - in tema di violenza maschile sulle donne, organizzate da gruppi di ricercatrici/ricercatori dell'Ente, che hanno approfondito le conoscenze di base su questa tematica (incluse quelle relative alle azioni di prevenzione e alla presa in carico delle vittime), contribuendo a un aumento della consapevolezza sulla rilevanza del tema in questione per la salute pubblica e per il SSN.

Per quanto riguarda il benessere personale, il CUG dell'ISS ha promosso, a partire dal 2021, l'istituzione di uno sportello gestito da una Consigliera di fiducia (figura esterna all'amministrazione) per la tutela e il supporto in caso di forme di discriminazione, molestie, mobbing e stalking.

Obiettivi e azioni

OBIETTIVO 5.1 PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE CASI DI MOLESTIE SESSUALI E DI VIOLENZA DI GENERE

AZIONE 5.1.1 Promuovere la cultura del rispetto e prevenire qualsiasi forma di discriminazione nell'ambiente di lavoro.			
Descrizione	Promuovere la diffusione del Documento: “Benessere organizzativo: il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per promuovere la cultura del rispetto e prevenire qualsiasi forma di discriminazione nell'ambiente di lavoro. (https://www.iss.it/documents/20126/8788315/CUG+RISPETTO+web.pdf/d4a854dd-6ef3-fb68-1fdd-c2031f86aa0e?t=1702301726716)		
Responsabili Istituzionali	Direzione Generale.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	CUG, Consigliera di fiducia.		
Target diretti/indiretti	Personale ISS.		
Indicatori	Realizzazione di azioni di informazione Numero di consultazioni online del documento.		
Risultati attesi	- Promuovere azioni di contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie morali e sessuali. - Promuovere la conoscenza del Documento: “Benessere organizzativo: il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per promuovere la cultura del rispetto e prevenire qualsiasi forma di discriminazione nell'ambiente di lavoro a tutta la comunità dell'ISS.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AZIONE 5.1.2 Consigliera di fiducia			
Descrizione	Promuovere l'attività della consigliera di fiducia		
Responsabili Istituzionali	Direzione Generale.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	CUG, Consigliera di fiducia.		
Target diretti/indiretti	Personale ISS.		
Indicatori	Numero di accessi allo sportello.		
Risultati attesi	Diffondere/informare della presenza della Consigliera di fiducia, le modalità d'accesso e di funzionamento.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

AZIONE 5.1.3 Sensibilizzazione su tematiche relative alla violenza di genere			
Descrizione	1. Organizzazione di eventi, iniziative, diffusione di opuscoli, video, contro le molestie e la violenza di genere; 2. Realizzazione di un'azione in occasione della giornata internazionale contro la violenza di genere. 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/iniziative (RETE DEI CUG) sul sito web ISS e presso il personale attraverso comunicazione via mail.		
Responsabili Istituzionali	Direzione Generale.		
Responsabili Operativi/Risorse Umane	CUG, Consigliera di fiducia, Ufficio Stampa, Servizio Comunicazione Scientifica.		
Target diretti/indiretti	Personale ISS.		
Indicatori	▪ Numero di eventi/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.		
Risultati attesi	Maggiore consapevolezza e semplificazione 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.		
Cronoprogramma	2025	2026	2027

Riferimenti

European Commission. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 5.3.2020. COM(2020) 152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

European Union (2021) *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

Istituto Europeo per la Gender Equality (EIGE), www.eige.europa.eu

<https://fondazioneonda.it/ondauploads/2023/12/Sintesi-Libro-Bianco-2023.pdf>

<https://www.marionegri.it/magazine/medicina-di-genere>

<https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/il-contesto/normativa-italiana/>

<https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro/>

<https://alleyoop.ilsole24ore.com/>

Allegato I - Cronoprogramma

AREE	OBIETTIVI	AZIONI	2025	2026	2027
AREA TEMATICA 1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA PROFESSIONALE E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	OBIETTIVO 1.1 PROMOZIONE DI UNA CULTURA ORGANIZZATIVA BASATA SUL RISPETTO E SULLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE	AZIONE 1.1.1 Istituzione di un'unità organizzativa (GEP team) per l'attuazione, il monitoraggio e l'implementazione del GEP	X		
		AZIONE 1.1.2 Applicazione e revisione dei documenti prodotti dall'ISS secondo le "Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell'entità di genere"	X	X	
		AZIONE 1.1.3 Predisposizione di progetti di comunicazione innovativi per aumentare la consapevolezza sulla cultura della parità di genere		X	X
		AZIONE 1.1.4 Raccolta, analisi e aggiornamento periodico di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere	X	X	X
		AZIONE 1.1.5 Redazione di un Bilancio di genere	X	X	X
		AZIONE 1.1.6 Attribuire maggiore visibilità alle donne nelle comunicazioni istituzionali e scientifiche		X	X
	OBIETTIVO 1.2 SOSTEGNO ALLA CONCILIAZIONE DELLA DIMENSIONE LAVORATIVA E PRIVATA, COSTITUZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO	AZIONE 1.2.1 Sostenere il personale con fragilità, carichi genitoriali e/o di cura	X	X	
		AZIONE 1.2.2 Promuovere e sostenere una maggiore conciliazione tra dimensione lavorativa e privata per tutto il personale		X	X
		AZIONE 1.2.3 Fondi speciali a sostegno della genitorialità e dei caregivers			X
		AZIONE 1.2.4 Istituire le figure del Diversity e del Disability Manager			X

AREA TEMATICA 2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE	OBIETTIVO 2.1 MAPPARE E SUPERARE GLI SQUILIBRI DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE	AZIONE 2.1.1 Promozione di un'equa distribuzione di genere nelle posizioni di vertice dell'ISS		X	
	OBIETTIVO 2.2 PROMUOVERE UN'EQUA PARTECIPAZIONE DI GENERE NEI GRUPPI DI LAVORO E INCARICHI DI NOMINA ISS	AZIONE 2.2.1 Promuovere la parità di genere nei gruppi di lavoro, di studio e di ricerca di rilevanza nazionale di nomina ISS	X	X	
AREA TEMATICA 3 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	OBIETTIVO 3.1 PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE NELLE FASI INIZIALI DI RECLUTAMENTO E NELLO SVILUPPO DELLA CARRIERA	AZIONE 3.1.1 Individuare e limitare le barriere che generano una diversa progressione di carriera tra generi		X	X
		AZIONE 3.1.2 Promuovere strumenti utili a neutralizzare il gap determinato dagli impegni di cura		X	X
		AZIONE 3.1.3		X	X
	OBIETTIVO 3.2 PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIVITÀ NELL'ASSEGNAZIONE DI RISORSE PER PROGETTI DI RICERCA INTERNI	AZIONE 3.2.1 Sostenere il rientro lavorativo			X
AREA TEMATICA 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE ALL'INTERNO DEI	OBIETTIVO 4.1 PROMUOVERE L'INTEGRAZIONE DELLE VARIABILI SESSO E GENERE NEL PROCESSO DI RICERCA	AZIONE 4.1.1 Formazione specifica rivolta a tutto il personale ISS su come integrare la dimensione di sesso e genere nelle attività di ricerca			X
		AZIONE 4.1.2 Raccolta dati disaggregati per genere per i progetti di ricerca, brevetti		X	
	OBIETTIVO 4.2 DIFFONDERE MAGGIORE CONSAPEVOLEZZA SULLE TEMATICHE DI GENERE	AZIONE 4.2.1 Realizzazione di iniziative formative ad hoc sulle pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze di genere	X	X	X
AREA TEMATICA 5 CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE SUI LUOGHI	OBIETTIVO 5.1 PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE CASI DI MOLESTIE SESSUALI E DI VIOLENZA DI GENERE	AZIONE 5.1.1 Promuovere la cultura del rispetto e prevenire qualsiasi forma di discriminazione nell'ambiente di lavoro.		X	X
		AZIONE 5.1.2 Consigliera di fiducia	X	X	
		AZIONE 5.1.3 Sensibilizzazione su tematiche relative alla violenza di genere	X	X	X

Allegato II - Griglia di monitoraggio e valutazione delle azioni

	Stato avanzament o lavori: dicembre 2025	Problemi incontrati e Strategie adottate per risolverli	Stato avanzament o lavori: dicembre 2026	Problemi incontrati e Strategie adottate per risolverli	Stato avanzament o lavori: dicembre 2027	Problemi incontrati e Strategie adottate per risolverli	2025	2026	2027
AZIONE 1.1.1 Istituzione di un'unità organizzativa (GEP team) per l'attuazione, il monitoraggio e l'implementazione del GEP							X		
AZIONE 1.1.2 Applicazione e revisione dei documenti prodotti dall'ISS secondo le "Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell'entità di genere"							X	X	
AZIONE 1.1.4 Raccolta, analisi e aggiornamento periodico di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere							X	X	X
AZIONE 1.1.5 Redazione di un Bilancio di genere							X	X	X

AZIONE 1.2.1 Sostenere il personale con fragilità, carichi genitoriali e/o di cura							X	X	
AZIONE 2.2.1 Prevedere quote di genere nei gruppi di lavoro, di studio e di ricerca di rilevanza nazionale di nomina ISS							X	X	
AZIONE 4.2.1 Realizzazione di iniziative formative ad hoc sulle pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze di genere							X	X	X
AZIONE 5.1.2 Consigliera di fiducia							X	X	X
AZIONE 5.1.2 Sensibilizzazione su tematiche relative alla violenza di genere							X	X	X
AZIONE 1.1.3 Predisposizione di progetti di comunicazione innovativi per aumentare la consapevolezza sulla cultura della parità di genere								X	X

AZIONE 1.1.6 Attribuire maggiore visibilità alle donne nelle comunicazioni istituzionali e scientifiche								X	X
AZIONE 1.2.2 Promuovere e sostenere una maggiore conciliazione tra dimensione lavorativa e privata per tutto il personale								X	
AZIONE 2.1.1 Promozione di un'equa distribuzione di genere nelle posizioni di vertice dell'ISS								X	
AZIONE 3.1.1 Individuare e limitare le barriere che generano una diversa progressione di carriera tra generi								X	X
AZIONE 3.1.2 Promuovere strumenti utili a neutralizzare il gap determinato dagli impegni di cura								X	
AZIONE 3.1.3 Sostenere il ritorno lavorativo								X	X

AZIONE 4.1.2 Raccolta dati disaggregati per genere per i progetti di ricerca, brevetti								X	
AZIONE 1.2.3 Fondi speciali a sostegno della genitorialità e dei caregivers									X
AZIONE 1.2.4 Istituire le figure del Diversity e del Disability Manager									X
AZIONE 3.2.1 Sostenere il rientro lavorativo									X
AZIONE 4.1.1 Formazione specifica rivolta a tutto il personale ISS su come integrare la dimensione di genere nelle attività di ricerca									X