



ISTITUTO ZOOPROFILATTICO  
SPERIMENTALE DELLA LOMBARDIA E  
DELL'EMILIA ROMAGNA  
"BRUNO UBERTINI"

# GENDER EQUALITY PLAN

## 2023 - 2025

2021 2027

HORIZON  
EUROPE



# Indice

Gruppo di lavoro	01
Premessa	03
Riferimenti normativi	04
Il primo GEP in IZSLER	06
Metodologia	09
Analisi del contesto interno	12
Elenco degli obiettivi - Key area	19



A.S.

## Gruppo di lavoro

**Dr. Paolo Bonilauri**  
Servizio Assicurazione Qualità

**Dr.ssa Beatrice Boniotti**  
CUG

**Dr. Andrea Boscarino**  
Controllo di Gestione e  
Performance

**Dr. Gabriele Casadei**  
Gruppo supporto alla ricerca

**Dr. Simone Cominelli**  
Controllo di Gestione e  
Performance

**Dr. Paolo Daminelli**  
CUG

**Dr.ssa Virginia Filipello**  
Gruppo supporto alla ricerca

**Dr.ssa Nicoletta Formenti**  
Gruppo supporto alla ricerca

**Dr.ssa Claudia Francesca Grassi**  
Presidente CUG

**Dr.ssa Giulia Maioli**  
Gruppo supporto alla ricerca

**Dr.ssa Elena Olivini**  
Controllo di Gestione e Performance

**Margherita Pelaratti**  
CUG

**Dr.ssa Giulia Pezzoni**  
Gruppo supporto alla ricerca

**Silvia Savoldelli**  
CUG

**Dr.ssa Valbona Taga**  
Gruppo supporto alla ricerca

**Dr.ssa Martina Tambassi**  
Gruppo supporto alla ricerca

**Dr.ssa Antonella Ursino**  
CUG

Presentato al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nella seduta del 28.10.2022;

Approvato con Decreto del Direttore Generale n. 355 del 7.12.2022;

Inserito nel PIAO 2023-2025.



Rappresentanza del gruppo di lavoro GEP

# Premessa

Il presente documento apre il tema della parità di genere su una ricognizione della questione in ambito internazionale, in quanto la Commissione Europea ha dato un impulso importante sulla sensibilizzazione del tema, rendendo il Gender Equality Plan (GEP) un documento necessario per poter accedere ai finanziamenti della piattaforma Horizon. Successivamente vengono descritti i primi passi dell'Istituto per la creazione del primo GEP.

Il primo ed il più importante è stato la costituzione del gruppo di lavoro, che ha visto il coinvolgimento dei membri del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e del Gruppo di Supporto interno alla Ricerca, con il supporto del Controllo di Gestione Performance e del Servizio Assicurazione Qualità, garantendo la necessaria trasversalità per la stesura del documento. Il gruppo di lavoro ha affrontato successivamente la definizione dell'approccio metodologico e del processo, attraverso l'analisi del contesto interno, che ha fornito la base di partenza per l'individuazione degli obiettivi e dei relativi piani di azione, nonché degli strumenti necessari per verificarne l'efficacia attraverso il monitoraggio nel corso del tempo.

Voglio rivolgere un sentito ringraziamento a tutti coloro che hanno partecipato in maniera fattiva alla sua definizione, arricchendo il tavolo del confronto, con idee e posizioni in grado di abbracciare diverse prospettive, consci che questo strumento, per quanto migliorabile, rappresenta per l'Istituto una valida opportunità per integrare le logiche di programmazione e di governance, verso la realizzazione di politiche più inclusive e rispettose di tutte le differenze di genere, incluse quelle legate all'identità di genere (persone transgender, gender non-conforming e non-binary).

*Dott. Giuseppe Meriardi*

Direttore Sanitario



# Riferimenti normativi

## La questione “parità di genere” in ambito internazionale

All'interno dell'ambiziosa e programmatica prospettiva di lungo periodo delineata già dal 2015 con il programma Agenda 2030, sostenuto a livello internazionale da ben 193 Paesi membri delle Nazioni Unite e approvato dall'Assemblea Generale dell'ONU, uno dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals SDGs – è incentrato sul raggiungimento entro il 2030 della parità di genere e dell'empowerment per tutte le donne e le ragazze (SDG 5).

A questo obiettivo si affianca anche il SDG 10 focalizzato sulla riduzione delle disuguaglianze e la realizzazione di una effettiva inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico.

La strategia politica internazionale ha trovato una sponda e un potenziamento anche nell'ambito delle Politiche Europee ed in particolare nell'adozione del documento “*Strategia per la parità di genere: 2020/2025*” che si pone la finalità di conseguire la parità di genere attraverso “prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'UE, sia interni che esterni”.

La recente introduzione di un “Gender Equality Plan” (GEP), nell'ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Quadro di finanziamento alla Ricerca e all'Innovazione Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ha portato gli enti pubblici destinatari di finanziamenti europei a partire dal 2022 a dotarsi di un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio.



"L'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 mira a ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione."



"L'obiettivo 10 dell'Agenda 2030 mira a ridurre le disuguaglianze tra gli Stati e al loro interno attraverso la promozione dell'inclusione sociale, economica e politica di tutti i cittadini, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia e religione."

## La questione “parità di genere” in ambito nazionale

L'uguaglianza di genere è fondamento giuridico di rango costituzionale anche nell'ordinamento Italiano, in quanto il secondo comma dell'art. 3 della Costituzione riconosce l'uguaglianza sostanziale e promuove azioni positive che contribuiscano a rimuovere gli ostacoli economici e sociali al godimento della libertà e dell'uguaglianza.

Questo principio fondamentale è poi stato declinato in modo più concreto con l'adozione del D. Lgs. 198/2006 "Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale riunisce 11 provvedimenti relativi alle pari opportunità in un unico testo che razionalizza e armonizza lo scenario normativo, promuovendo tale obiettivo in tutte le relazioni sociali ed economiche.

Nondimeno, in mancanza di un documento o di una strategia nazionale, gli interventi hanno riguardato i singoli settori (es. introduzione di quote nei sistemi elettorali, misure di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, previsioni relative all'equilibrio tra lavoro e vita privata, ecc.).

Quanto detto assume particolare rilevanza all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, a norma del D. Lgs. 150/2009, le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a inserire tra gli elementi sulla base dei quali misurare la propria performance anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità in un'ottica di miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

In aggiunta, la Legge 183/2010 ha previsto la costituzione, all'interno di ogni Pubblica Amministrazione, di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" finalizzato ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico; parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, ed all'età; ottimizzare la produttività del lavoro pubblico; razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici.

# Il primo GEP in IZSLER

Proprio nell'ottica di rafforzare i valori richiamati e nel pieno rispetto della normativa internazionale e nazionale (costituzionale e legislativa) in tema di non discriminazione e di pari opportunità, l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna (IZSLER) ha redatto questo primo documento per rafforzare la sensibilità ai temi delle pari opportunità al fine di generare una coscienza diffusa e condivisa fra tutti i dipendenti.

Il presente documento identifica, attraverso la definizione di specifiche azioni, la strategia IZSLER per conseguire un maggior benessere organizzativo ed una più elevata uguaglianza di genere. La prospettiva del GEP si sviluppa su tre anni solari e prevede una serie di azioni, integrate in una visione strategica unificatrice, volte a identificare distorsioni e diseguaglianze di genere, ad implementare strategie innovative per correggerle, a identificare e contrastare pregiudizi inconsapevoli e stereotipi di genere, a contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere, a promuovere una cultura rispettosa della diversità e a fare della diversità un valore fondante.

Questo primo GEP è frutto del lavoro coordinato di professionalità e competenze diverse, che hanno saputo integrarsi dando origine ad un gruppo di persone coinvolte nella raccolta dei dati, nell'analisi del contesto, nella definizione dei processi e dei metodi, nella stesura dei testi e nella resa grafica finale.

Questo gruppo di lavoro, costituitosi in occasione della redazione del GEP, ha potuto attingere rapidamente da una serie di canali, risorse ed esperienze già disponibili e sperimentate in Istituto con altri strumenti del Gender mainstreaming adottati.

Tra i diversi strumenti che, direttamente e indirettamente, delineano la strategia IZSLER volta per integrare la prospettiva di genere nelle diverse attività e ad attuare significative politiche per realizzare l'effettiva parità di genere, si ricordano:



1) l'art. 26 dello Statuto dell'Ente, il quale precisa che "l'Istituto si impegna a promuovere e a dare la massima attuazione ad azioni positive per garantire oggettive condizioni di pari opportunità, tra uomini e donne, nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale e di carriera e nelle attribuzioni di livelli di responsabilità dirigenziale del personale dipendente";

2) In data 16.06.2006 è stato adottato il primo "Codice di condotta contro le molestie sessuali e mobbing sui luoghi di lavoro" che sarà oggetto di revisione e aggiornamento;

3) In data 12.07.2011 è stato costituito il "Comitato Unico Garanzia" con la funzione di promuovere le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

4) In data 02.01.2012 è stato adottato il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Tale documento è in fase di revisione nel corso dell'anno 2022;

5) In data 27.01.2022, il CUG ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG. La "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia" è una rete spontanea nata nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane. La Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

6) In data 05.04.2022 è stato adottato il primo "Piano triennale delle azioni positive (PAP) proposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'IZSLER".

IL PAP redatto dal CUG, è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'ente, approvato dalla Direzione Generale;

Ad oggi, hanno aderito alla Rete i CUG di oltre 170 tra Amministrazioni ed Enti, centrali, nazionali e locali.



Si segnala che, proprio per testimoniare simbolicamente l'impegno preso dall'IZSLER, nel Marzo 2022 è stata inaugurata, su proposta del CUG, la "panchina rossa" al fine di manifestare l'importanza di combattere ogni forma di discriminazione e violenza legate all'identità sessuale.



Lunedì 7 Marzo 2022 è stata inaugurata la Panchina Rossa presso il cortile antistante la mensa della sede centrale dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia-Romagna alla presenza della dott.ssa Roberta Morelli, Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Brescia.

In particolare, con l'obiettivo di contrastare le discriminazioni di genere, l'IZSLER sta istituendo l'Ufficio del/della Consigliere/a di Fiducia, organo terzo e imparziale, deputato a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione.

# Metodologia

Il GEP inserito all'interno della Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO), si pone in un'ottica programmatica e richiede il suo inserimento a regime nel Ciclo di programmazione delle Performance.

Le azioni in esso previste sono poste in relazione con il Piano delle Azioni Positive (PAP) soprattutto per tutte le azioni messe in atto per prevenire e contrastare le discriminazioni, come ad esempio la programmazione di un corso FAD obbligatorio a tutti i dipendenti per contrastare la violenza di genere e la promozione di programmi informativi di sensibilizzazione sul tema.

Il presente documento è strutturato rispettando i contenuti definiti all'interno delle Linee Guida della Commissione Europea, nel rispetto della normativa vigente e dello statuto IZSLER.

Per questa prima stesura è stato necessario, individuare i seguenti step e stabilire il cronoprogramma delle attività:

**1)COSTITUZIONE DEL GRUPPO:** avvio analisi delle esperienze pregresse già sviluppate in Istituto.

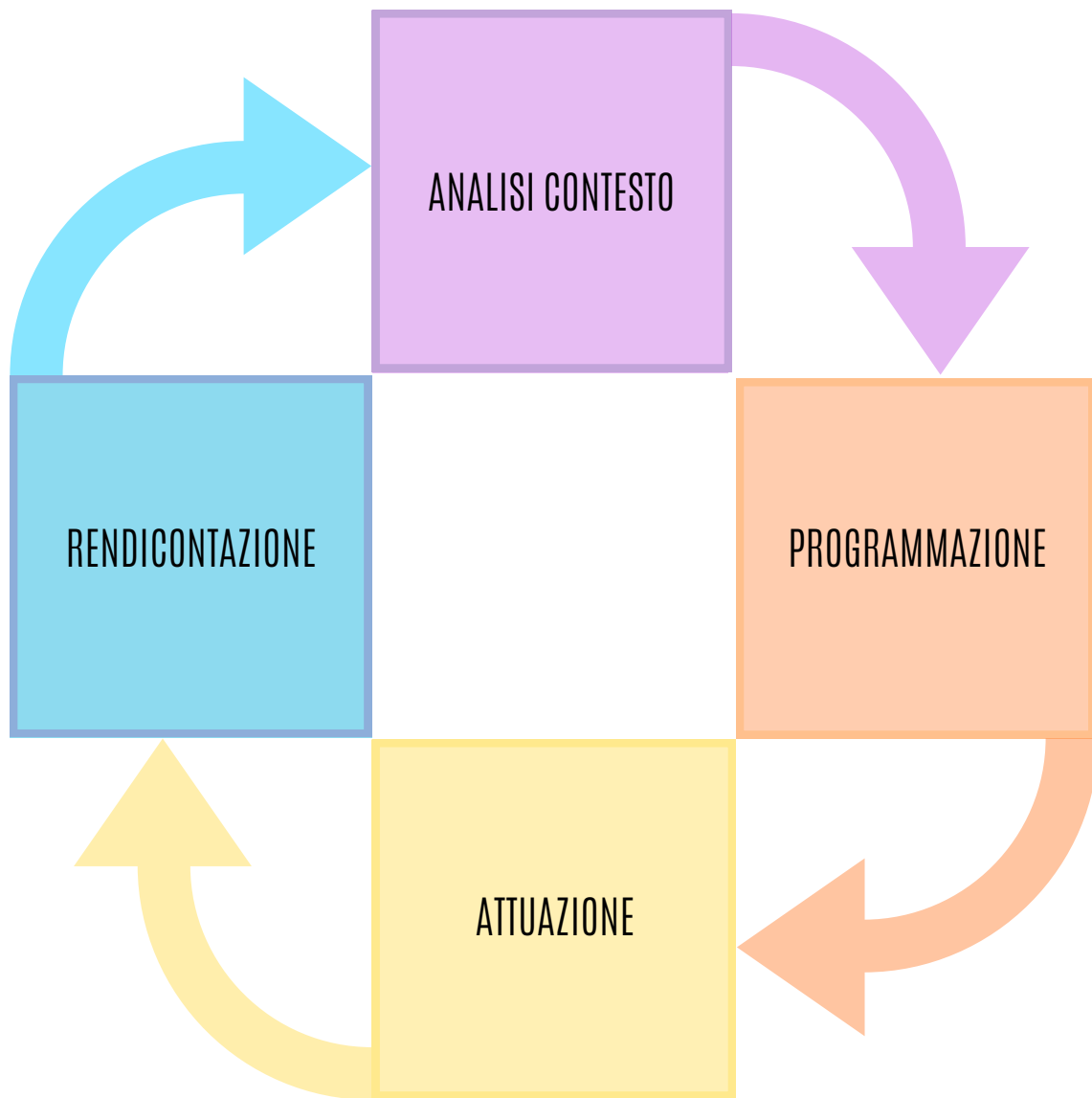
**2)ANALISI CONTESTO:** mette in evidenza le criticità e i punti di forza anche attraverso azioni di benchmarking esterno, per comprendere le strutture decisionali dell'organizzazione, le sue regole e individuare il quadro istituzionale all'interno del quale si prendono le decisioni e le azioni nel rispetto delle differenze di genere.

**3)PROGRAMMAZIONE:** definizione di obiettivi, azioni e misure specifiche in risposta alle criticità rilevate. Vengono attribuite risorse e responsabilità e concordate le tempistiche.

**4)ELABORAZIONE GEP:** adozione del GEP, previa consultazione del CUG, NVP e di tutto il personale interno; avvio e realizzazione delle azioni previste in un'ottica di programmazione triennale, coinvolgendo tutte le strutture interessate.

**5)RENDICONTAZIONE:** rendicontazione degli obiettivi, monitoraggio annuale e valutazione degli esiti, i cui risultati consentono di adeguare e migliorare gli interventi in modo che i vari output possano essere ottimizzati, ponendo le basi per la predisposizione del Report del GEP e la successiva programmazione.

Si rappresenta in forma grafica i passaggi fondamentali per la realizzazione del GEP dove risulta necessario iniziare dallo studio e dall'analisi dei dati, fase propedeutica alla programmazione delle misure/attività/obiettivi/interventi, alla loro attuazione e rendicontazione finale.



Il cronoprogramma delle attività prevede i seguenti step:

	Entro il 30/06	Entro il 30/09	Entro il 31/10	Entro 31/01 N+1	Entro il 31/3 N+1
<b>PROCESSO</b>	ANALISI E STUDIO DEI DATI				
		PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI, AZIONI E MISURE			
			AGGIORNAMENTO A SCORRIMENTO DEL GEP PER IL TRIENNIO SUCCESSIVO		
				RENDICONTAZIONE E MONITORAGGIO DEI DATI AL 31 DICEMBRE	
					PREDISPOSIZIONE REPORT GEP (N-1)
<b>SOGGETTI</b>	CUG + COGEP + GDL				
<b>STRUMENTI</b>	DATA BASE INTERNI				

# Analisi del contesto interno

Al fine di redigere il GEP è stata condotta un'analisi del contesto finalizzata a mettere a fuoco la fotografia complessiva dell'IZSLER in relazione alla parità di genere

Nello specifico l'analisi del contesto si è focalizzata sull'analisi quantitativa dei dati del personale, disaggregati per genere su diversi aspetti come illustrato dalle tabelle sotto riportate.

**TAB.1**

Lavoratori dipendenti IZSLER per genere						
triennio 2019-2021						
Incarico	2019		2020		2021	
	F	M	F	M	F	M
DIRIGENZA	58 (50.4%)	57 (49.6%)	64 (52.9%)	57 (47.1%)	62 (50.8%)	60 (49.2%)
COMPARTO	347 (66.7%)	173 (33.3%)	360 (67.7%)	172 (32.3%)	376 (68.5%)	173 (31.5%)
TOTALE	405	230	424	229	438	233

**TAB.2**

Lavoratori "Piramide della Ricerca" IZSLER per genere	
anno 2022	
F	M
40 (62.5%)	24 (37.5%)

Come evidenziato nelle tabelle 1 e 2 la componente femminile è fortemente rappresentata in Istituto; nell'anno 2021 sul totale dei dipendenti n.671, n. 438 sono Donne, rappresentando il 65% del totale. Relativamente al personale della ricerca, assunto in maggior parte a partire dal 2022, si conferma una maggior presenza del genere femminile (62%) . Tuttavia a fianco di una prevalenza del genere femminile sul totale dei dipendenti, nella dirigenza i due generi risultano essere rappresentati in modo sostanzialmente paritario.

**TAB.3**

## Lavoratori dipendenti IZSLER per genere e classe di età

triennio 2019-2021

Classe di età	2019		2020		2021	
	F	M	F	M	F	M
< 30	9 (52.9%)	8 (47.1%)	12 (60%)	8 (40%)	28 (62.2%)	17 (37.8%)
31 - 40	68 (71.6%)	27 (28.4%)	87 (71.3%)	35 (28.7%)	96 (72.2%)	37 (27.8%)
41 - 50	175 (78.8%)	47 (21.2%)	177 (78.7%)	48 (21.3%)	174 (77.7%)	50 (22.3%)
51 - 60	125 (54.3%)	105 (45.7%)	122 (54%)	104 (46%)	123 (54.4%)	103 (45.6%)
> 60	28 (39.4%)	43 (60.6%)	26 (43.3%)	34 (56.7%)	17 (39.5%)	26 (60.5%)

**TAB.4**

## Lavoratori dipendenti IZSLER per genere e anzianità di servizio

triennio 2019-2021

Anzianità di Servizio	2019		2020		2021	
	F	M	F	M	F	M
0 - 5	74 (63.8%)	42 (36.2%)	95 (64.6%)	52 (35.4%)	116 (64.1%)	65 (35.9%)
5 - 10	15 (57.7%)	11 (42.3%)	17 (65.4%)	9 (34.6%)	15 (68.2%)	7 (31.8%)
10 - 15	95 (73.6%)	34 (26.4%)	82 (70.7%)	34 (29.3%)	65 (65.7%)	34 (34.3%)
15 - 20	62 (76.5%)	19 (23.5%)	49 (81.7%)	11 (18.3%)	50 (83.3%)	10 (16.7%)
20 - 25	39 (75%)	13 (25%)	64 (73.6%)	23 (26.4%)	82 (75.2%)	27 (24.8%)
25 - 30	46 (54.8%)	38 (45.2%)	25 (50%)	25 (50%)	17 (60.7%)	11 (39.3%)
30 - 35	59 (54.1%)	50 (45.9%)	73 (57.9%)	53 (42.1%)	74 (55.6%)	59 (44.4%)
35 - 40	13 (40.6%)	19 (59.4%)	14 (51.9%)	13 (48.1%)	19 (57.6%)	14 (42.4%)
40 - 45	2 (33.3%)	4 (66.7%)	5 (35.7%)	9 (64.3%)	-	6 (100%)

Nelle fasce di maggiore anzianità anagrafica e di servizio, il genere maschile risulta maggiormente rappresentato, in contro tendenza rispetto al dato generale. Questo appare spiegabile sia per un aumento dell'assunzione della componente femminile negli ultimi decenni, sia per il pensionamento anticipato delle donne rispetto agli uomini.

**TAB.5**
**Lavoratori dipendenti IZSLER per genere e dipartimento**

triennio 2019-2021

Direzioni e Dipartimenti	2019		2020		2021	
	F	M	F	M	F	M
Strutture in staff alla Direzione Generale	11 (55%)	9 (45%)	10 (52.6%)	9 (47.4%)	15 (57.7%)	11 (42.3%)
Strutture in staff alla Direzione Sanitaria	28 (65.1%)	15 (34.9%)	27 (64.3%)	15 (35.7%)	32 (69.6%)	14 (30.4%)
Dipartimento amministrativo	46 (54.1%)	39 (45.9%)	51 (57.3%)	38 (42.7%)	49 (55.7%)	39 (44.3%)
Dipartimento tutela e salute animale	81 (62.8%)	48 (37.2%)	90 (65.7%)	47 (34.3%)	97 (64.7%)	53 (35.3%)
Dipartimento sicurezza alimentare	79 (68.1%)	37 (31.9%)	80 (69%)	36 (31%)	84 (71.8%)	33 (28.2%)
Dipartimento area territoriale Lombardia	71 (61.2%)	45 (38.8%)	76 (62.8%)	45 (37.2%)	77 (61.6%)	48 (38.4%)
Dipartimento area territoriale Emilia Romagna	74 (67.3%)	36 (32.7%)	73 (67%)	36 (33%)	76 (69.1%)	34 (30.9%)

**TAB.6**
**Lavoratori dipendenti IZSLER per genere e ruolo**

triennio 2019-2021

Ruolo	2019		2020		2021	
	F	M	F	M	F	M
AMMINISTRATIVO	71 (77.2%)	21 (22.8%)	75 (78.9%)	20 (21.1%)	76 (78.4%)	21 (21.6%)
PROFESSIONALE	-	1 (100%)	-	1 (100%)	-	1 (100%)
RICERCA SANITARIA E SUPPORTO RIC. SAN.	2 (66.7%)	1 (33.3%)	8 (61.5%)	5 (38.5%)	3 (50%)	3 (50%)
SANITARIO	149 (62.3%)	90 (37.7%)	153 (63.5%)	88 (36.5%)	150 (63.8%)	85 (36.2%)
TECNICO	183 (61%)	117 (39%)	188 (62%)	115 (38%)	209 (63%)	123 (37%)

La maggior rappresentanza del genere femminile è comune in tutte le strutture e in tutti i ruoli.



**TAB.7A**

Lavoratori dipendenti dirigenti IZSLER per genere e incarico  
anno 2022

Incarico	F	M
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO	2 (40%)	3 (60%)
DIRIGENTE STRUTTURA COMPLESSA	9 (45%)	11 (55%)
DIRIGENTE STRUTTURA SEMPLICE	10 (55.6%)	8 (44.4%)
DIRIGENTE PROFESSIONAL C1	-	3 (100%)
DIRIGENTE PROFESSIONAL C2	2 (28.6%)	5 (71.4%)
DIRIGENTE PROFESSIONAL C3	9 (56.2%)	7 (43.8%)
DIRIGENTE PROFESSIONAL C4	13 (52%)	12 (48%)
DIRIGENTE PROFESSIONAL DI BASE	13 (61.9%)	8 (38.1%)
DIRIGENTE PROFESSIONAL NEOASSUNTO	2 (66.7%)	1 (33.3%)

Negli incarichi dirigenziali gestionali (direttori di dipartimento, dirigenti di struttura complessa e semplice) si evidenzia un sostanziale equilibrio di genere pur con una lieve prevalenza del genere maschile .

Negli incarichi professionali va segnalato una maggiore rappresentanza del genere maschile fra quelli di più elevata specializzazione.

**TAB.7B**

Lavoratori dipendenti comparto IZSLER per genere e categoria  
anno 2022

Categoria	F	M
DS	19 (70.4%)	8 (29.6%)
D	141 (74.2%)	49 (25.8%)
C	175 (71.7%)	69 (28.3%)
BS	18 (40.9%)	26 (59.1%)
B	16 (48.5%)	17 (51.5%)
A	1 (50%)	1 (50%)

Dalla tabella si evince che all'interno del Comparto il genere femminile è rappresentato maggiormente nelle categorie superiori (DS, D, C).

**TAB.8**

Lavoratori dipendenti IZSLER per genere e articolazione oraria  
triennio 2019-2021

Rapporto	2019		2020		2021	
	F	M	F	M	F	M
A TEMPO PIENO	345 (60.1%)	229 (39.9%)	359 (61.2%)	228 (38.8%)	372 (61.7%)	231 (38.3%)
A TEMPO PARZ. VERTICALE	13 (92.9%)	1 (7.1%)	13 (92.9%)	1 (7.1%)	15 (93.8%)	1 (6.2%)
A TEMPO PARZ. ORIZZONTALE	47 (100%)	-	52 (100%)	-	51 (98.1%)	1 (1.9%)

Dalla tabella si evince come il part time rafforzi le differenze di genere, a dimostrazione del fatto che il genere femminile è sicuramente più impegnato nella gestione della vita familiare e questo prevede un maggior ricorso a tale tipologia di lavoro per la riduzione delle ore lavorative.

**TAB.9**

Dipendenti IZSLER autori di lavori scientifici peer-reviewed per genere  
triennio 2019-2021

2019		2020		2021	
F	M	F	M	F	M
49 (56.3%)	38 (43.7%)	61 (57%)	46 (43%)	75 (60.5%)	49 (39.5%)

**TAB.10**

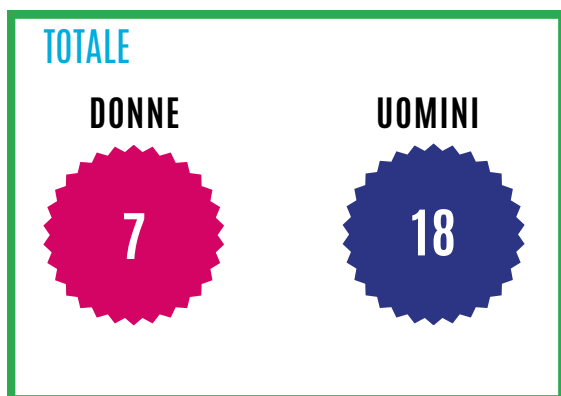
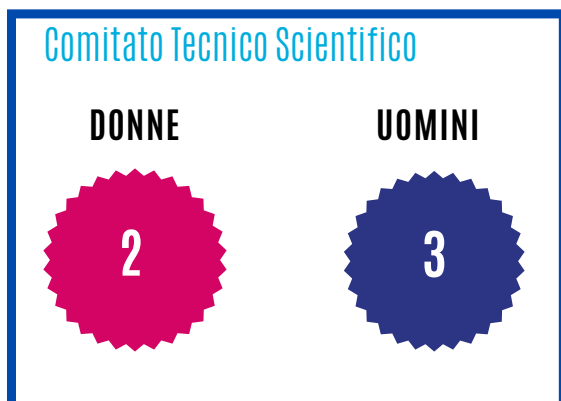
Dipendenti IZSLER responsabili scientifici di progetti di ricerca per genere  
triennio 2019-2021

2019		2020		2021	
F	M	F	M	F	M
11 (64.7%)	6 (35.3%)	8 (47.1%)	9 (52.9%)	12 (60%)	8 (40%)

Le tabelle n.9 e n.10 mettono in evidenza una netta prevalenza delle donne sia come autori di lavori scientifici peer-reviewed sia come responsabili scientifici su progetti di ricerca.

# Organi ed organismi

Distribuzione della differenza di genere negli organi ed organismi dell'Ente.



# CONCLUSIONI

Alla luce dell'analisi fatta, emergono i seguenti aspetti di rilievo:

1. l'Istituto è caratterizzato dalla prevalente componente femminile;
2. il contratto di lavoro a tempo parziale è una realtà al femminile;
3. nei ruoli dirigenziali gestionali si evidenzia un sostanziale equilibrio di genere;
4. nel personale dirigente Professional i due generi sono rappresentati in maniera sostanzialmente paritaria ma, gli incarichi a più elevata specializzazione professionale sono coperti prevalentemente da uomini;
5. nell'alta dirigenza (DG-DS-DA) non sono presenti donne;
6. negli organi aventi poteri decisionali e negli organismi dell'Ente il genere femminile risulta meno rappresentato.

# Elenco degli obiettivi - Key area

Il Gruppo di lavoro, alla luce dell'analisi del contesto, ha ritenuto doveroso focalizzare l'attenzione intorno alle seguenti 5 Aree Strategiche minime indicate dalla Commissione Europea, per l'individuazione degli obiettivi e delle azioni da sviluppare nel prossimo triennio.



Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;



Area 2. Equilibrio di genere nella posizioni di vertice e negli organi decisionali;



Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;



Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;



Area 5. Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali;

Nella definizione degli obiettivi dalle 5 aree sono stati individuati una serie di elementi, nel rispetto di quanto indicato nelle Linee Guida della Commissione Europea e secondo la nota metodologica di seguito illustrata:

- 1) un **obiettivo generale**, per indicare gli effetti generali perseguiti/perseguibili in termini di cambiamento sistemico in IZSLER. Ogni obiettivo è collegato ad uno o più Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU;
- 2) una o più **fasi di sviluppo**, da intendersi come una o più misure specifiche individuate per raggiungere ciascun obiettivo indicato;
- 3) il **target diretto** e cioè i principali Destinatari/Beneficiari della misura prevista;
- 4) il **target indiretto** e dunque i destinatari/Referenti Secondari della misura prevista;
- 5) i **responsabili istituzionali e operativi**, intendendo con ciò le figure/ruoli apicali nell'organigramma d'IZSLER cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura, nonché i soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività;
- 6) gli **output**, in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura enunciata;
- 7) gli **outcome** e cioè i risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura, sulla base dei nodi critici identificati come target persistenti di disuguaglianza da contrastare;
- 8) la **timeline**, il periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati;
- 9) gli **indicatori** e dunque le soglie di performance (Key Performance Indicator - KPI) /i parametri di tendenza per misurare gli outcome conseguiti nei tempi indicati.



## AREA 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Mira a implementare le politiche necessarie per garantire un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro inclusivo e in equilibrio con la vita privata utilizzando pratiche come la flessibilità degli orari di lavoro o il sostegno alla genitorialità e della cura

OBIETTIVI (OB)	FASE DI SVILUPPO (FS)1 ANNO 2023	FASE DI SVILUPPO (FS)2 ANNO 2024	FASE DI SVILUPPO (FS)3 ANNO 2025
OB1. Elaborazione di strumenti e dati per l'analisi del contesto di genere	OB1. FS1 Creazione di un prototipo di un applicativo per elaborazione dati e monitoraggio periodico	OB1. FS2 Sviluppo di un applicativo Gender Information System (GIS) per l'elaborazione dei dati in forma disaggregata, collegati alle rendicontazioni e/o monitoraggio	OB1. FS3 Attività conclusa
OB2. Maggiore diffusione della cultura organizzativa attraverso processi di sensibilizzazione sul tema	OB2. FS1 Adozione linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere e di tutte le differenze da applicare in tutti i documenti dell'Istituto	OB2. FS2 Promozione e diffusione delle linee guida	OB2. FS3 Attività conclusa
OB3. Promozione di politiche family friendly (incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile priorità di fruizione di lavoro agile per i dipendenti che ne facciano richiesta a seguito di specifiche situazioni familiari)	OB3. FS1.1. Ricognizione della fruizione delle attività da remoto (s.w.) e dei congedi parentali nell'ultimo anno	OB3. FS2.1. Attuazione di azioni per sostenere i dipendenti al rientro dalla maternità e dopo lunghi periodi di assenza legati ad esigenze di cura	OB3. FS3.1. Attività da individuare in base all'aggiornamento dell'analisi del contesto
	OB3. FS1.2. Corso di formazione per promuovere gli strumenti atti a migliorare l'equilibrio vita privata/vita lavorativa	OB3. FS2.2. Attività conclusa	OB3. FS3.2. Attività conclusa
Target Diretto	Personale dell'Istituto		
Responsabili Istituzionali e operativi	UO Amministrative- Strutture in staff alla Direzione - Formazione- CUG- Direzione Strategica		
A1 - Output.OB1-2023	1. Creazione Prototipo funzionale elaborazione dati		
A1 - Output.OB2-2023	1. Adozione linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere da applicare in tutti i documenti dell'Istituto		
A1 - Output.OB3-2023	3.1.1. Report analisi della ricognizione s.w. e congedi parentali 3.1.2. Realizzazione corso di formazione		

A1 - Outcome.OB1-2023	1.Consolidamento dei dati al fine di monitorare le misure adottate
A1 - Outcome.OB2-2023	1.Promozione di un ambiente lavorativo inclusivo e accogliente
A1 - Outcome.OB3-2023	3.1.1.Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità 3.1.2.Promozione dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa
Indicatori di Valutazione e target (OB1.IV1)-2023	n. prototipi di applicativi GIS creati - target: 1
Indicatori di Valutazione e target (OB2.IV2)-2023	n. linee guida adottate - target: entro il 31.12.2023
Indicatori di Valutazione e target (OB3.IV3)-2023	n. report sulla ricognizione dello s.w. fruito dai dipendenti nell'ultimo anno - target: entro il 31.12.2023
OBIETTIVI PAP 2023-2025	Area 2
OBIETTIVI SEZ. PERFORMANCE PIAO 2023-2025	Collegamento con l'area strategica AS4
SDG	





## AREA 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Persegue il raggiungimento di una posizione più equilibrata nelle posizioni di leadership e decisionali promuovendo l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento e la parità di genere nell'organizzazione e lo svolgimento di eventi scientifici.

OBIETTIVI (OB)	FASE DI SVILUPPO (FS)1 ANNO 2023	FASE DI SVILUPPO (FS)2 ANNO 2024	FASE DI SVILUPPO (FS)2 ANNO 2025
OB1. Valorizzazione e promozione di azione volte a potenziare l'attività del "Diversity Management "	OB1.FS1.1. Corso di formazione per promuovere la cultura dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	OB1.FS2.1. Proposta di modifica delle regole interne che disciplinano la composizione di organi interni a favore dell'equità di genere	OB1.FS3.1. Terminato

Target Diretto	Personale dell'Istituto ed Alta Dirigenza
Responsabili Istituzionali e operativi	UO Amministrative- Strutture in staff alla Direzione -Formazione- CUG- Direzione Strategica
A2 - Output.OB1 - 2023	1. Realizzazione corso di formazione
A2 - Outcome.OB1 - 2023	1. Promozione dell'equilibrio di genere negli organi elettivi e nelle posizioni apicali
Indicatori di Valutazione e target - 2023	1. n. corsi formazione erogati entro 31/12/2023 - target 1

OBIETTIVI PAP 2023-2025	
OBIETTIVI SEZ. PERFORMANCE PIAO 2023-2025	Collegamento con l'area strategica AS4
SDG	



## AREA 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Punta a una revisione delle procedure di selezione e concorsuali e nella formazione di gruppi di lavoro con la correzione di eventuali pregiudizi al fine di garantire che le donne e gli uomini ottengano pari opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera.

OBIETTIVI (OB)	FASE DI SVILUPPO (FS)1 ANNO 2023	FASE DI SVILUPPO (FS)2 ANNO 2024	FASE DI SVILUPPO (FS)3 ANNO 2025
<b>OB1. Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera</b>	OB1.FS1.1. Predisporre appositi strumenti di monitoraggio per assicurare il rispetto della normativa sulla composizione delle Commissioni d'esame e di concorso (art. 57 c. 5.1 lettera a del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	OB1.FS2.1. Terminato	OB1.FS3.1. Terminato
	OB1.FS1.2. Formazione interna per favorire la cultura dell'equilibrio di genere nel reclutamento o nelle progressioni di carriera	OB1.FS2.2. Introduzione di criteri di equità di genere nella nomina dei gruppi di lavoro	OB1.FS2.3. Attività da individuare in base all'aggiornamento dell'analisi del contesto
<b>Target Diretto*</b>	Personale dell'Istituto		
<b>Responsabili Istituzionali e operativi</b>	UO Amministrative- Strutture in staff alla Direzione - Formazione- CUG- Direzione Strategica		
<b>A3 - Output. OB1 - 2023</b>	1.1.1. Creazione appositi indicatori per la misurazione del rispettivo vincolo posto dalla normativa nella nomina dei componenti dei concorsi pubblici 1.1.2. Realizzazione corso di formazione		
<b>A3 - Outcome. OB1 - 2023</b>	1.e 2 Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		
<b>Indicatori di Valutazione e target - 2023</b>	1.1.1. n. strumenti di monitoraggio individuati - target 2 1.1.2. N. corsi di formazione erogati entro 31.12.2023 - target 1		

OBIETTIVI PAP 2023-2025

OBIETTIVI SEZ. PERFORMANCE PIAO 2023-2025

Collegamento con l'area strategica AS4

SDG





## AREA 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

Promuovere e contribuire all'equilibrio di genere nella dimensione della ricerca e nella formazione

OBIETTIVI (OB)	FASE DI SVILUPPO (FS)1 ANNO 2023	FASE DI SVILUPPO (FS)2 ANNO 2024	FASE DI SVILUPPO (FS)3 ANNO 2025
<b>OB1. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione e bilanciamento di genere nel campo della ricerca</b>	OB1.FS1.1. Istituzione dell'evento "the Women's Career Day"	OB1.FS2.1. Attività Terminata	OB1.FS3.1. Attività Terminata
	OB1.FS1.2. Raccolta sistematica di dati quantitativi disaggregati in base al genere per la scelta dei relatori per la convegnistica e per gli eventi formativi	OB1.FS2.2. Individuazione set indicatori per il monitoraggio dei dati e individuazione delle misure relative per riequilibrare eventuali squilibri	OB1.FS3.2. Attività da individuare in base all'aggiornamento dell'analisi del contesto
	OB1.FS1.3. Attività formativa rivolta ai ricercatori per favorire la cultura dell'uguaglianza di genere nella ricerca.	OB1.FS2.3. Attività formativa rivolta ai ricercatori per favorire la cultura dell'uguaglianza di genere nella ricerca.	OB1.FS3.3. Attività formativa rivolta ai ricercatori per favorire la cultura dell'uguaglianza di genere nella ricerca.

<b>Target Diretto</b>	Personale dell'Istituto
<b>Responsabili Istituzionali e operativi</b>	UO Amministrative- Strutture in staff alla Direzione -Formazione-CUG-Direzione Strategica
<b>Output - 2023</b>	1.1.1. Realizzazione dell'evento 1.1.2. Esito dello studio 1.1.3. Realizzazione attività formativa
<b>Outcome - 2023</b>	1. Riduzione delle asimmetrie di genere e nel campo della ricerca e formazione
<b>Indicatori di Valutazione e target - 2023</b>	1.1.1. Soddisfazione dei partecipanti all'evento - target: 90% 1.1.2. n. report della raccolta sistematica -target 31.12.2023 1.1.3 n. corsi formazione erogati entro il 31.12.2023 - target 1

OBIETTIVI PAP 2023-2025	
OBIETTIVI SEZ. PERFORMANCE PIAO 2023-2025	Collegamento con l'area strategica AS4
SDG	 



## AREA 5. Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Promuovere una cultura di tolleranza zero verso molestie e violenze sessuali.

OBIETTIVI (OB)	FASE DI SVILUPPO (FS)1 ANNO 2023	FASE DI SVILUPPO (FS)2 ANNO 2024	FASE DI SVILUPPO (FS)3 ANNO 2025
<b>OB1. Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale</b>	OB1.FS1.1. Realizzazione di un questionario rivolto ai dipendenti sulla percezione della discriminazione di genere in IZSLER, incluse quelle verso le persone transgender, gender non-conforming e non-binary	OB1.FS2.1. Attività da individuare in base all'aggiornamento dell'analisi del contesto	OB1.FS3.1. Attività da individuare in base all'aggiornamento dell'analisi del contesto
	OB1.FS1.2. Realizzazione evento CUG in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne	OB1.FS2.2. Attività da individuare in base all'aggiornamento dell'analisi del contesto	OB1.FS3.2. Attività da individuare in base all'aggiornamento dell'analisi del contesto
<b>OB2. Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Izsler e di altre forme di discriminazione</b>	OB2.FS1.1. Aggiornamento del "Codice di condotta contro le molestie sessuali e mobbing sui luoghi di lavoro"	OB1.FS2.1. Attività da individuare in base all'aggiornamento dell'analisi del contesto	OB1.FS2.1. Attività da individuare in base all'aggiornamento dell'analisi del contesto
	OB2.FS1.2. Potenziare la visibilità della figura del/della Consigliere/a di Fiducia e l'informazione relativa al suo ruolo, come strumento per contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere a seguito della sua nomina	OB1.FS2.2. Attività da individuare in base all'aggiornamento dell'analisi del contesto	OB1.FS2.2. Attività da individuare in base all'aggiornamento dell'analisi del contesto

<b>Target Diretto</b>	Personale dell'Istituto
<b>Responsabili Istituzionali e operativi</b>	UO Amministrative- Strutture in staff alla Direzione - Formazione- CUG- Direzione Strategica
<b>Output - 2023</b>	1.1.1 Stesura e somministrazione di un questionario 1.1.2 Realizzazione evento 2.1.1. Stesura dell'aggiornamento del Codice di condotta 2.1.2. Incontri dipendenti e Consigliera di Fiducia
<b>Outcome - 2023</b>	1. e 2. Prevenzione della violenza di genere e in particolare le molestie sessuali
<b>Indicatori di Valutazione e target - 2023</b>	1.1.1.n. questionari ritornati - target 80% dipendenti 1.1.2 n. eventi realizzati nel corso dell'anno per l'area5 - target n.1 2.1.1. Codice di condotta aggiornato - target: 31.12.2023 2.1.2. n. incontri dipendenti e Consigliera di Fiducia - target : 31.12.2023

<p>OBIETTIVI PAP 2023-2025</p>	<p>Area n.1 e n.3</p>
<p>OBIETTIVI SEZ. PERFORMANCE PIAO 2023-2025</p>	<p>Collegamento con l'area strategica AS4</p>
<p>SDG</p>	 

## Risorse finanziarie e umane

Al fine di realizzare le azioni previste nel GEP, afferenti alle diverse aree strategiche prese in considerazione dal Gruppo di lavoro, IZSLER metterà a disposizione le necessarie risorse umane e finanziarie, laddove la realizzazione della singola misura lo richieda, anche in connessione con il PIAO del ciclo della Performance e il Piano delle Azioni Positive (PAP).

## Durata, integrazioni e monitoraggio

Il presente GEP, documento programmatico per il triennio 2023-2025 sarà periodicamente aggiornato, a scorrimento e integrerà il Piano Triennale di Azioni Positive per rafforzare o aggiungere nuove azioni al fine di raggiungere l'obiettivo della parità di genere e garantire la sostenibilità a lungo termine delle relative azioni. Il monitoraggio delle singole azioni verrà inserito in un Report complessivo suddiviso per obiettivi e azioni del GEP.



