

Piano Uguaglianza Genere

2026-2029

Piano per l'uguaglianza di genere

Gender Equality Plan (GEP)

2026-2029

Facendo riferimento al programma dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), che rafforza e promuove la parità di genere in tutta l'Unione Europea, viene redatto il Piano per l'uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan* - GEP) allo scopo di individuare eventuali divari tra donne e uomini, identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità attraverso azioni correttive di miglioramento.

Il GEP è uno strumento strategico-operativo che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale per attuare nella pratica la parità di genere. Con questo termine non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

Punto di partenza per lo sviluppo di azioni efficaci in materia di parità di genere è l'analisi della situazione all'interno dell'Istituto in termini di distribuzione delle risorse umane, dei responsabili dell'attività di ricerca scientifica, nonché l'identificazione delle misure esistenti per la promozione dell'uguaglianza di genere, intendendosi sia la legislazione applicabile e i regolamenti vigenti, sia le misure già in atto di conciliazione vita-lavoro.

A tal fine è stato nominato dalla Direzione generale un **Gruppo di Lavoro** per la redazione del Piano (prot. 011051 del 10-10-2025), composto in rappresentanza dei ruoli e dei settori maggiormente coinvolti nel supporto e nell'attuazione delle misure (Comitato Unico di Garanzia, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Ufficio Comunicazione, Unità Operativa Ricerca e Cooperazione Internazionale, Servizio Risorse Umane).

La rilevazione dei **dati del personale disaggregati per genere**, nei diversi ruoli e livelli, tiene conto delle annualità 2023 e 2024. La fonte dati utilizzata è il Bilancio di Sostenibilità 2025, per il futuro si ricorrerà alla medesima fonte, in alternativa saranno adottati opportuni strumenti di rilevazione interna.

È prevista la **formazione** dedicata al personale interno a più livelli, dirigenza e comparto, focalizzata sulle dimensioni di genere e su concetti, atteggiamenti e responsabilità legate alle molestie.

Il GEP, con durata quadriennale 2026-2029, è declinato in continuità con il precedente piano e sviluppa i propri contenuti in sinergia e coerenza con gli altri documenti della programmazione dell'Istituto. Lo **stato di avanzamento degli indicatori verrà monitorato** dal gruppo di lavoro, annualmente o qualora se ne ravvisi la necessità.

È approvato con **Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 30 gennaio 2026** (Allegato 5 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO).

AREA 1

Conciliazione vita-lavoro e cultura dell'organizzazione

Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Strutture di supporto
			2026	2027	2028	2029	
1. Mantenere e incentivare l'utilizzo dello strumento del lavoro agile	1.1 monitoraggio annuale dell'utilizzo dello strumento del lavoro agile e telelavoro	1.1.1 donne % e uomini % che usufruiscono del lavoro agile e del telelavoro su base annuale		X	X	X	SGRU
2. Sostenere la genitorialità e i carichi di cura tramite strumenti di flessibilità e solidarietà organizzativa	2.1 Prevedere l'utilizzo delle ferie solidali a dipendenti con figli minori di 12 anni e <i>caregiver</i>	2.1.1 documento adottato		X			SGRU
		2.1.2 numero di dipendenti che usufruiscono delle ferie solidali				X	SGRU
	2.2 Creazione di posti auto per donne in stato di gravidanza	2.2.1 Valutazione della possibilità di individuare almeno n. 2 parcheggi rosa nei parcheggi della sede centrale l'accudimento di familiari				X	Servizio Tecnico
	2.3 Monitoraggio annuale dell'utilizzo dei permessi per <i>caregiving</i>	2.3.1 donne % e uomini % titolari di permessi ex Legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari		X	X	X	SGRU
	2.4 Verificare la fattibilità che il concessionario del nido aziendale possa riconoscere una riduzione della retta per il personale IZSVe	2.4.1 Avvio dell'interlocuzione con il concessionario	X				RUP / DEC Asilo nido
3. Esplorare i bisogni di conciliazione vita e lavoro, pari opportunità e individuare interventi che promuovano il benessere nell'ambiente lavorativo	3.1 Indagine interna per capire le reali necessità dei dipendenti della sede centrale e delle sezioni	3.1.1 creazione e somministrazione questionario	X		X		Osservatorio SGRU CUG

AREA 2

Equilibrio di genere negli organi di governo e nei processi decisionali

Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Strutture di supporto
			2026	2027	2028	2029	
1. Monitorare l'equilibrio di genere negli organi di governo e nei gruppi lavoro	1.1 monitoraggio degli organi governo	1.1.1 donne % negli organi di governo	X		X		Direzione Strategica Strutture competenti
	1.2 monitoraggio dei gruppi di lavoro	1.2.1 donne % sul totale dei gruppi di lavoro		X		X	CUG
	1.3 monitoraggio della componente femminile nelle commissioni	1.3.1 donne % sulla composizione delle commissioni di concorso	X	X	X	X	SGRU - Ufficio Concorsi

AREA 3

Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Strutture di supporto
			2026	2027	2028	2029	
1. Valorizzazione di progetti di ricerca sanitaria dei ricercatori e delle ricercatrici dell'Istituto	1.1 Organizzazione di un evento	1.1.1 Incontro organizzato		X		X	Direzione Strategica Comunicazione
		1.1.2 n. relatori divisi per genere		X		X	Direzione Strategica Comunicazione

AREA 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Strutture di supporto
			2026	2027	2028	2029	
1. Monitorare e promuovere la dimensione di genere nei progetti di ricerca	1.1 Valutare la distribuzione di genere nel ruolo di responsabile scientifico nei progetti di ricerca nazionali e internazionali	1.1.1 Monitoraggio annuale del n. di progetti di ricerca, con % suddivisa per genere: - del/della responsabile scientifico/a principale - dei/delle responsabili di Unità Operativa	X	X	X	X	UO Ricerca e Cooperazione Internazionale
	1.2 Incentivare i responsabili scientifici a considerare la dimensione di genere nella scrittura di progetti di ricerca europei	1.2.1 Fornire ai responsabili scientifici checklist o toolkit idonei a considerare la dimensione di genere nell'intero ciclo della ricerca	X				UO Ricerca e Cooperazione Internazionale
		1.2.2 Monitoraggio annuale dei progetti che hanno considerato la dimensione di genere nella metodologia e/o nei risultati della ricerca		X	X	X	UO Ricerca e Cooperazione Internazionale

AREA 5

Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Strutture di supporto
			2026	2027	2028	2029	
1. Promuovere la consapevolezza e la cultura dell'uguaglianza di genere - rafforzare attitudini positive verso la diversità e la prevenzione di comportamenti discriminatori	1.1 Organizzazione di corsi di formazione rivolti al personale su dimensioni di genere, concetti, atteggiamenti e responsabilità legate alle molestie e alle discriminazioni di genere	1.1.1 Corso di formazione attivato		X		X	Formazione CUG
		1.1.2 n. partecipanti nell'anno		X		X	Formazione CUG
	1.2 Webinar informativo sulle differenze di genere e la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza	1.2.1 Corso di formazione attivato	X		X		RSPP
		1.2.2 n. partecipanti nell'anno	X		X		RSPP
	1.3 Promozione di idonei canali di ascolto delle molestie	1.3.1 Individuazione dei canali da mettere a disposizione del personale		X			Direzione Strategica CUG