



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

# **GENDER EQUALITY PLAN**

# **2024 - 2026**

**2021** 2027

**HORIZON  
EUROPE**



# Indice

Gruppo di lavoro	.....	Pag. 01
Premessa	.....	Pag. 02
Riferimenti normativi	.....	Pag. 03
GEP in IZSLER	.....	Pag. 10
Criteri di qualità del documento	.....	Pag. 11
Aree tematiche	.....	Pag. 14
GEP Analysis	.....	Pag. 15
Conclusioni	.....	Pag. 25
GEP Planning	.....	Pag. 26
Tabelle Obiettivi	.....	Pag. 28

## Gruppo di lavoro

### CUG

Dr.ssa Claudia Francesca Grassi

Dott. Paolo Daminelli

Dott. Simone Cominelli

Sig.ra Silvia Savoldelli

Dr.ssa Antonella Ursino

Dr.ssa Beatrice Boniotti

### GRUPPO SUPPORTO ALLA RICERCA

Dr.ssa Giulia Maioli

Dr.ssa Valbona Taga

Dr.ssa Martina Tambassi

Dr.ssa Nicoletta Formenti

Dr.ssa Giulia Pezzoni

Dr.ssa Virginia Filipello

### SERVIZIO ASSICURAZIONE QUALITA'

Dr. Paolo Bonilauri

### CONTROLLO GESTIONE E PERFORMANCE

Dr.ssa Elena Olivini

Dr. Andrea Boscarino

Dr. Simone Cominelli

Presentato al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nella seduta del 24.11.2023;

Approvato con Decreto del Direttore Generale n. 376 del 28.11.2023;

Inserito nel PIAO 2024-2026.

# Premessa

Con l'obiettivo di definire percorsi atti a garantire l'uguaglianza di genere, il benessere organizzativo e le pari opportunità, l'Istituto è alla sua seconda edizione del "Gender Equality Plan" (GEP).

Il GEP è uno strumento chiave per la pianificazione e realizzazione di impegni ed azioni concrete che promuovano la parità di genere apportando cambiamenti culturali all'interno di una organizzazione.

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea, ma è anche un impegno molto sentito all'interno della nostra organizzazione.

Uno strumento che si colloca in un ciclo di programmazione strutturato e coordinato con altre direttrici di sviluppo del benessere organizzativo e dell'uguaglianza di genere. Questo percorso va nella direzione indicata dalla "Gender Equality Strategy 2020-2025" dell'Unione Europea, ma è anche un requisito d'accesso ai finanziamenti della piattaforma Horizon Europe.

La presente riedizione, si è resa necessaria per progettare nuove azioni e rimodulare gli obiettivi pianificati, alla luce dell'esperienza maturata fino ad oggi, ma anche per approfondire le tematiche di genere, verificare le fasi del processo e rielaborare il documento in modo più strutturato e facilmente aggiornabile.

Il GEP è composto da una prima parte che prevede una ricognizione di carattere normativo e da una parte metodologica, seguita dall'analisi del contesto interno e dalla programmazione di azioni/obiettivi per il triennio successivo.

*Dott. Giuseppe Merialdi*  
Direttore Sanitario

# Riferimenti normativi

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

Nell'ambito della promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività, soprattutto in ambito internazionale ed europeo.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione delle donne rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In particolare, l'**Obiettivo 5** dell'Agenda 2030, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici. A questo obiettivo si affianca anche l'**Obiettivo 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 o altro”*.



L'Unione Europea sul tema della parità di genere ha sempre giocato un ruolo importante, in quanto sin dalla sua costituzione, come dichiarato nell'articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'UE (TFUE): *“mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne”*.

SECONDO IL GLOSSARIO DI TERMINI SULLA PARITÀ TRA LE DONNE E GLI UOMINI  
redatto dalla C. E. dopo il Trattato di Amsterdam

#### GENDER MAINSTREAMING:

##### INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ O DI GENERE

- ▶ *L'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione.*

#### EMPOWERMENT:

##### CONFERIMENTO DI RESPONSABILITÀ

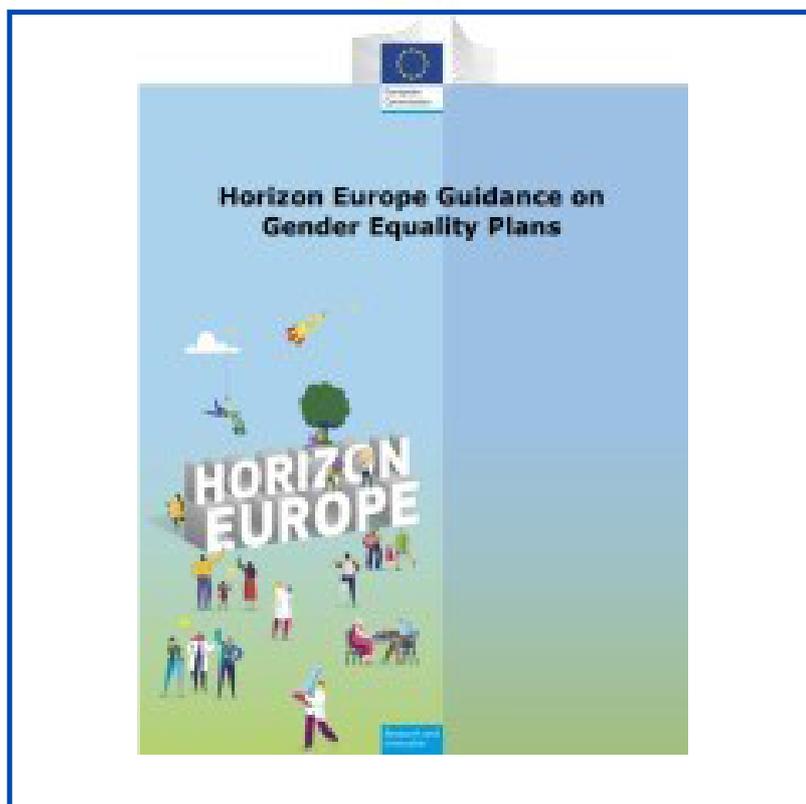
- ▶ *Processo avente lo scopo di dare e sviluppare le proprie capacità al fine di configurare attivamente la propria vita e quella della propria comunità in termini economici, sociali e politici.*

Per realizzare tale progetto, la Commissione Europea ha adottato il **Gender Mainstreaming**, un metodo ideale per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Il pensiero cardine del Gender Mainstreaming è che nessuna iniziativa di programmazione possa considerarsi neutra rispetto al genere, data l'influenza che il genere ha come costrutto sociale nel condizionare i comportamenti di cittadini e cittadine. Le origini di tale approccio sono radicate nella volontà di fornire una rappresentazione più fedele della società, enfatizzando le differenze nei comportamenti tra uomini e donne.

Negli ultimi dieci anni l'Unione Europea ha emanato diverse direttive volte ad eliminare le disuguaglianze tra uomini e donne e a promuovere la parità di genere, tra quelle più rilevanti nel contesto lavorativo si possono menzionare: la Direttiva 2006/54/CE4, la Direttiva 2010/41/UE5 e la Direttiva UE 2019/1158. Queste Direttive sono trasposte poi negli ordinamenti dei paesi membri.

Nel 2021 il Parlamento Europeo ha approvato la "Strategia per la parità di genere 2020-2025" individuando gli obiettivi per la parità di genere da raggiungere attraverso un duplice binario che prevede misure specificatamente volte al perseguimento della parità nei diversi settori e dall'altra una maggiore integrazione della dimensione di genere.

A partire dal 2022 il GEP è diventato il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe, il Programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027 (Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020) e dal Governo italiano per la partecipazione ai bandi PNRR-MUR (Linee guida PNRR-MUR per le iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e Ricerca).



## 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. A seguito della modifica approvata nel 2003 (L. Cost. n. 1/2003) si prevede inoltre che la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini in ambito retributivo e nella vita sociale.

La non discriminazione e il principio delle pari opportunità sono garantiti anche dalla normativa nazionale in materia di procedure di assunzione negli enti pubblici (art. 35 D. Lgs. 165/ 2001); inoltre, l'articolo 57 di tale decreto prevede, in materia di “pari opportunità”, che gli enti pubblici adottino le misure necessarie per l'applicazione delle disposizioni delle relative Direttive Europee.

Questo principio fondamentale è poi stato declinato in modo più concreto con l'adozione del “Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna” (D. Lgs n.198/2006) che 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. Detta normativa è stata recentemente potenziata dal legislatore con la Legge 5 novembre 2021, n.162 che apporta significative modifiche al menzionato decreto in ambito lavorativo, con una nuova definizione di discriminazione diretta e indiretta, aggiungendo fra le fattispecie discriminatorie, anche gli atti di natura organizzativa e oraria nei luoghi di lavoro, riguardanti la progressione di carriera volte, sostanzialmente e indirettamente, a sfavorire la lavoratrice, anche qualora essi siano compiuti durante la fase di selezione di nuovo personale. La suddetta legge ha introdotto anche la certificazione della parità di genere a partire dal 1° gennaio 2022, documento attestante le politiche e le misure concretamente adottate dal datore di lavoro per ridurre il divario di genere.

Con il 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 (CUG)" 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.



Sul fronte del contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, infine, è stata ratificata con la Legge 4/2021 la "Convenzione OIL n. 190". Tale Convenzione detta la prima definizione riconosciuta a livello internazionale di violenza e molestie legate al lavoro, includendo la violenza e le molestie basate sul genere.

Essa richiede agli Stati membri di adottare, in consultazione con le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, un approccio inclusivo, olistico e sensibile al genere per prevenire e contrastare la violenza e le molestie, attraverso azioni di prevenzione, protezione e applicazione delle norme, oltre a interventi di assistenza, informazione e formazione.

Nel 2021 l'Italia adotta la "Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026", su impulso e in coerenza con la sopra citata strategia UE, con una prospettiva di lungo termine, essa rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno



essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere. La Strategia è una delle priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e il riferimento per l'attuazione della riforma del Family Act. La strategia è articolata in 5 priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

Il 6 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con quello per le pari opportunità, ha emanato le “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”.

Le Linee Guida sono state adottate in attuazione di quanto previsto dall’art. 5 D.L. 30 aprile 2022, n. 36 (PNRR 2) e riportano gli obiettivi prioritari che le Pubbliche Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino

o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall’Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico. Il documento fornisce indicazioni su come misurare la parità di genere nell’accesso alla P.A. e nelle carriere, su come assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l’accesso a ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità, su come costruire bandi che non riproducano discriminazioni di genere, nonché su come favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell’inclusione della parità di genere .



## LA QUESTIONE “PARITÀ DI GENERE” in IZSLER: attuazione politiche di pari opportunità

I principi di non discriminazione appena esaminati sono riaffermati nello Statuto del nostro ente all'art. 26, 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”*. Con questo articolo l'Istituto ha inteso sviluppare le indicazioni normative europee e costituzionali nella convinzione che tali valori non devono restare confinati nei documenti istituzionali, ma divenire pratiche di vita, momenti di riflessione, azioni di tutela e promozione di tutte le parità, nonché spazi di riflessione culturale e formazione.

L'IZSLER si impegna da anni nel migliorare la qualità della vita di chi lavora, nel ridurre/abbattere le disuguaglianze tra donne e uomini, nel contrastare pregiudizi e stereotipi di genere e valorizzare competenze interdisciplinari promuovendo la diversità, attraverso le seguenti azioni concrete:

- 1) in data 16 giugno 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;
- 2) in data 12 luglio 2011 è stato costituito il “Comitato Unico di Garanzia” con la funzione di promuovere le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- 3) in data 2 gennaio 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” revisionato in data 7.12.2022 con delibera del Direttore Generale n. 354/2022.;
- 4) in data 27 gennaio 2022 il CUG ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG;
- 5) in data 7 dicembre 2022 è stato adottato il primo “Gender Equality Plan”;

6) in data 22 dicembre 2022 il CUG ha aderito alla rete territoriale di conciliazione famiglia-lavoro e delle reti di imprese (D.G.R. 5969 del 12.12.2016) di ATS Brescia;

7) in data 23 dicembre 2022 è stata nominata la Consigliera di Fiducia; figura istituzionale con funzioni di consulenza e di assistenza ai dipendenti che si ritengono oggetto di molestie o di discriminazioni sul lavoro e di prevenzione delle stesse.

A seguito dell'entrata in vigore delle modifiche al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, adottate con Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n.81, prossimamente il nostro Codice di Comportamento sarà oggetto di revisione, al fine di adeguarlo alle disposizioni in esso contenute.

# GEP IN IZSLER

Il GEP è stato costruito in un'ottica di integrazione con gli altri documenti programmatori dell'Istituto, integrato nel Ciclo di Gestione delle Performance, inserito all'interno della sezione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) e coordinato con il PAP. Relativamente agli obiettivi di valore pubblico definiti nel PIAO, si specifica che gli impatti sull'equità di genere sono, per la stessa natura degli obiettivi, di carattere neutro.

E' redatto rispettando i contenuti definiti all'interno delle Linee Guida della Commissione Europea, nel rispetto della normativa vigente e dello statuto. IL GEP è un documento programmatico che si sviluppa su tre anni solari e individua una serie di azioni, integrate in una visione strategica unificatrice, volte a identificare distorsioni e diseguaglianze di genere, a contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere, a promuovere una cultura rispettosa della diversità.

Le azioni progettuali e programmatiche ivi descritte tendono da un lato a dare continuità con le politiche già intraprese e dall'altro a dare un nuovo impulso verso un cambiamento strutturale e culturale.

Per la sua redazione può contare su un gruppo di lavoro molto eterogeneo che lavora in sinergia con la governance, con il contributo prezioso del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni e del Consiglio di Amministrazione. La costruzione processuale del GEP può pertanto beneficiare di una pluralità di competenze che, attraverso molteplici interscambi e confronti, contribuisce a generare una conoscenza più ampia e interdisciplinare su questioni di genere, necessaria per definire gli strumenti più efficaci per affrontare problemi e disuguaglianze. Per garantire la massima visibilità il presente documento è pubblicato sul sito istituzionale a seguito di un'idonea campagna di comunicazione.

Il GEP prevede:

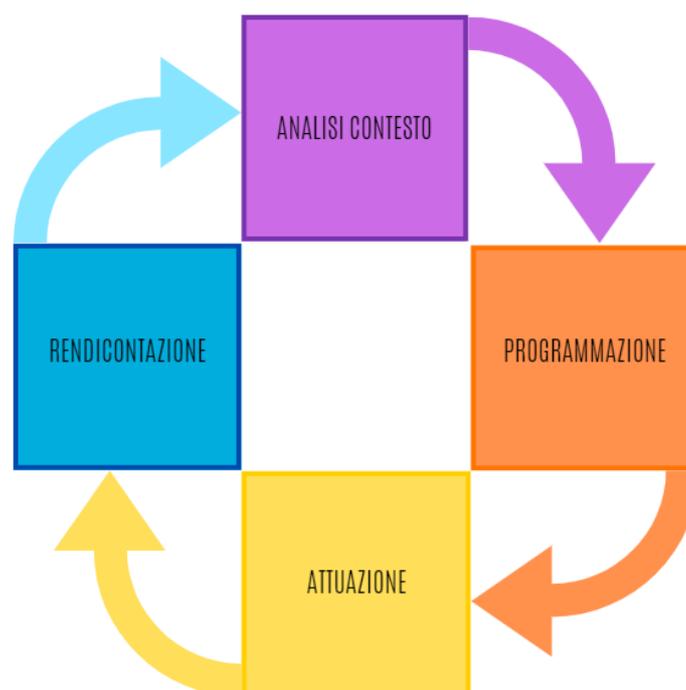
- un'analisi del contesto interno (Allegato 1 - GEP ANALYSIS "Analisi equilibri di genere");
- una parte programmatica di azioni/obiettivi (Allegato 2 - GEP PLANNING – "Piano degli obiettivi per il triennio successivo").

# CRITERI DI QUALITA' DEL DOCUMENTO: strumenti, soggetti, processo

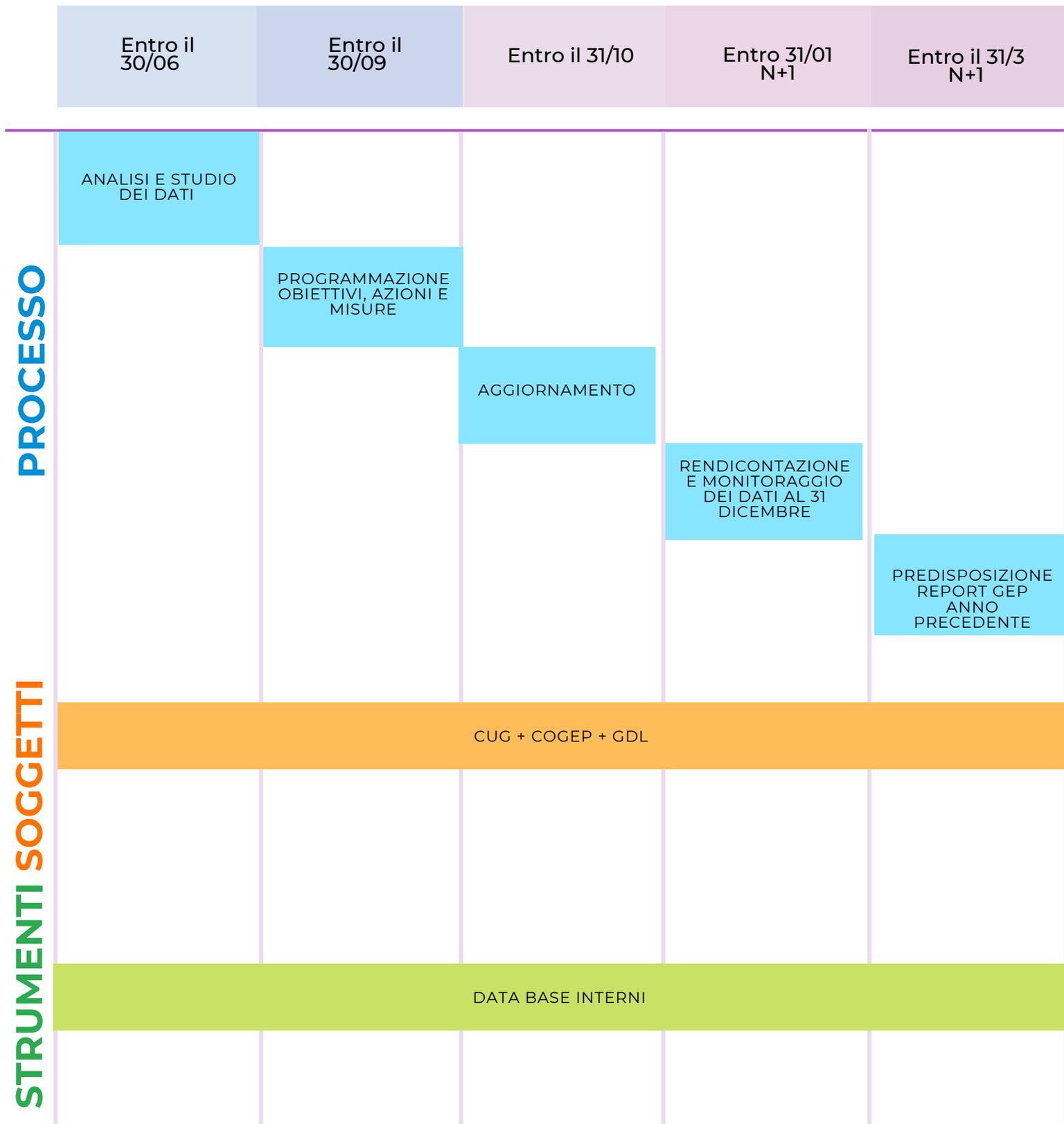
Per l'elaborazione del GEP si segue il seguente approccio metodologico:

- 1) ANALISI DEL 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, per la valutazione del suo impatto;
- 2) PROGRAMMAZIONE: definizione di obiettivi, azioni e misure specifiche in risposta alle criticità rilevate. Vengono attribuite risorse e responsabilità e concordate le tempistiche;
- 3) ATTUAZIONE: avvio e realizzazione delle azioni previste;
- 4) RENDICONTAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE: 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 dell'analisi dei dati, fase propedeutica alla programmazione delle misure/attività/obiettivi, alla loro attuazione e rendicontazione finale.



Il cronoprogramma delle attività prevede i seguenti step:



## 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 ciclo di bilancio.

## Durata, integrazioni e monitoraggio

Il presente GEP sarà periodicamente aggiornato, sulla base delle necessità di integrazione/aggiustamento, al fine di raggiungere l'obiettivo della parità di genere e garantire la sostenibilità a lungo termine delle relative azioni. Per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi che l'istituto si è prefissato. Il monitoraggio delle singole azioni verrà inserito in un Report complessivo suddiviso per obiettivi e azioni.

# AREE TEMATICHE

Al fine di redigere il GEP e programmare gli obiettivi, l'Istituto ha condotto un'analisi del contesto finalizzato a mettere a fuoco la fotografia complessiva in relazione alla parità di genere, rispetto alle Aree tematiche individuate dalla Commissione Europea.

La Commissione Europea infatti indica le seguenti 5 Aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:



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

Per ogni area, sarà opportuno definire obiettivi declinati in più azioni, per ciascuna di esse verranno individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità e risorse dedicate.

# GEP ANALYSIS - ALLEGATO 1

## ANALISI DEGLI EQUILIBRI DI GENERE DEL CONTESTO INTERNO

Nello specifico l'analisi del contesto si è focalizzata sull'analisi quantitativa dei dati del personale dipendente, disaggregati per genere rispetto alle diverse aree tematiche formulate dalla CE, come illustrato dalle tabelle sotto riportate.

### CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO

Composizione per genere del personale dell'Istituto negli ultimi anni.

	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
	230	228	232	256
	405	425	438	474
<b>TOTALE</b>	635	653	670	730
<b>% GENERE FEMMINILE/TOTALE</b>	64%	65%	65%	65%

Composizione per genere del Personale addetto alla ricerca sanitaria dell'Istituto negli ultimi due anni.

	ANNO 2022	ANNO 2023
	24	20
	40	42
<b>TOTALE</b>	64	62
<b>% GENERE FEMMINILE/TOTALE</b>	63%	68%

Il dato di partenza mette in evidenza la forte componente femminile in Istituto.



## AREA 1. EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

TAB.1

Lavoratori dipendenti IZSLER per genere e classe di età triennio 2020-2022						
Classe di età	2020		2021		2022	
	F	M	F	M	F	M
≤ 30	17 (68%)	8 (32%)	28 (62.2%)	17 (37.8%)	43 (63.2%)	25 (36.8%)
31 - 40	100 (70.9%)	41 (29.1%)	96 (72.2%)	37 (27.8%)	105 (66.5%)	53 (33.5%)
41 - 50	170 (77.3%)	50 (22.7%)	174 (78%)	49 (22%)	171 (77.4%)	50 (22.6%)
51 - 60	118 (52.7%)	106 (47.3%)	123 (54.4%)	103 (45.6%)	137 (57.8%)	100 (42.2%)
≥ 60	20 (46.5%)	23 (53.5%)	17 (39.5%)	26 (60.5%)	18 (39.1%)	28 (60.9%)

TAB.2

Lavoratori dipendenti IZSLER per genere e anzianità di servizio triennio 2020-2022						
Anzianità di Servizio	2020		2021		2022	
	F	M	F	M	F	M
0 → 5	95 (64.6%)	52 (35.4%)	116 (64.1%)	65 (35.9%)	161 (62.4%)	97 (37.6%)
5 → 10	20 (62.5%)	12 (37.5%)	23 (65.7%)	12 (34.3%)	17 (65.4%)	9 (34.6%)
10 → 15	93 (73.2%)	34 (26.8%)	80 (70.2%)	34 (29.8%)	64 (65.3%)	34 (34.7%)
15 → 20	62 (77.5%)	18 (22.5%)	48 (81.4%)	11 (18.6%)	51 (83.6%)	10 (16.4%)
20 → 25	38 (76%)	12 (24%)	62 (74.7%)	21 (25.3%)	80 (75.5%)	26 (24.5%)
25 → 30	46 (55.4%)	37 (44.6%)	25 (51%)	24 (49%)	16 (59.3%)	11 (40.7%)
30 → 35	59 (56.2%)	46 (43.8%)	71 (59.7%)	48 (40.3%)	69 (57.5%)	51 (42.5%)
35 → 40	10 (38.5%)	16 (61.5%)	13 (52%)	12 (48%)	16 (53.3%)	14 (46.7%)
40 → 45	2 (66.7%)	1 (33.3%)	-	5 (100%)	-	4 (100%)

ANALISI TAB.1/2: Nelle fasce di maggiore anzianità anagrafica e di servizio, gli uomini risultano maggiormente rappresentati dalle donne, 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.3

	2022
% donne titolari di permessi ex legge n. 104/92 per l'accudimento di familiari	9,07%
% uomini titolari di permessi ex legge n. 104/92 per l'accudimento di familiari	7,33%
n° medi giorni fruiti ex legge 104/92 su base annuale (% F - % M)	F= 17 gg M= 16 gg
% donne che accedono al lavoro agile su base annuale	5,69%
% uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	3,08%
n° medio di giorni di congedo parentale (escluso la maternità obbligatoria) fruito su base annuale dalle donne	24 gg
n° medio di giorni di congedo parentale (escluso il congedo di paternità obbligatorio) fruito su base annuale dagli uomini	12 gg

ANALISI TAB.3: Sulla base delle indicazioni fornite dalle “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” è stata predisposta una tabella per l’analisi del fenomeno della parità di genere rispetto alla conciliazione della vita privata/lavorativa, dalla quale si evince come il genere femminile sia più coinvolto dell’assistenza e accudimento della famiglia rispetto al genere maschile. Per quanto riguarda le risorse al lavoro agile, quasi il doppio delle donne ricorre a questa modalità di lavoro rispetto agli uomini.

TAB.4

Lavoratori dipendenti IZSLER per genere e articolazione oraria triennio 2020-2022						
Rapporto	2020		2021		2022	
	F	M	F	M	F	M
A TEMPO PIENO	360 (61.3%)	227 (38.7%)	372 (61.8%)	230 (38.2%)	410 (61.7%)	255 (38.3%)
A TEMPO PARZ. VERTICALE	13 (92.9%)	1 (7.1%)	15 (93.8%)	1 (6.2%)	14 (100%)	-
A TEMPO PARZ. ORIZZONTALE	52 (100%)	-	51 (98.1%)	1 (1.9%)	50 (98%)	1 (2%)

ANALISI TAB.4: Dalla tabella si evince come il part time rafforzi le differenze di genere, a dimostrazione del fatto che la donna è sicuramente più impegnata dell'uomo nella gestione della vita familiare e questo prevede un maggior ricorso a tale tipologia di lavoro per la riduzione delle ore lavorative, decisamente sovrapponibile all'analisi fatta nel GEP 2023-2025.



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

TAB.5

	M	F
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	4	1
COMITATO TECNICO SCIENTIFICO	3	2
COMITATO ETICO	4	2
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI	3	0
NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	1	2
NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELLA RICERCA SANITARIA	3	0

ANALISI TAB.5: Dalla tabella si evince che negli organi/organismi aventi poteri decisionali e negli organismi dell'ente il genere femminile risulta meno rappresentato.



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

TAB.6

Lavoratori dipendenti IZSLER per genere						
triennio 2020-2022						
Contratto	2020		2021		2022	
	F	M	F	M	F	M
DIRIGENZA	65 (53.7%)	56 (46.3%)	62 (51.2%)	59 (48.8%)	63 (51.2%)	60 (48.8%)
COMPARTO	360 (67.7%)	172 (32.3%)	376 (68.5%)	173 (31.5%)	411 (67.7%)	196 (32.3%)
TOTALE	425	228	438	232	474	256

ANALISI TAB.6: Dalla tabella si evince un sostanziale bilanciamento tra il genere femminile e maschile per quanto riguarda il personale appartenente alla dirigenza, mentre per quello del comparto vi è una netta prevalenza del genere femminile.

TAB.7

Lavoratori dipendenti IZSLER per genere e dipartimento						
triennio 2020-2022						
Direzioni e Dipartimenti	2020		2021		2022	
	F	M	F	M	F	M
Strutture in staff alla Direzione Generale	10 (52.6%)	9 (47.4%)	15 (57.7%)	11 (42.3%)	14 (51.9%)	13 (48.1%)
Strutture in staff alla Direzione Sanitaria	27 (65.9%)	14 (34.1%)	32 (71.1%)	13 (28.9%)	34 (66.7%)	17 (33.3%)
Dipartimento amministrativo	51 (57.3%)	38 (42.7%)	49 (55.7%)	39 (44.3%)	48 (55.8%)	38 (44.2%)
Dipartimento tutela e salute animale	90 (65.7%)	47 (34.3%)	97 (64.7%)	53 (35.3%)	110 (65.5%)	58 (34.5%)
Dipartimento sicurezza alimentare	81 (69.2%)	36 (30.8%)	84 (71.8%)	33 (28.2%)	90 (69.8%)	39 (30.2%)
Dipartimento area territoriale Lombardia	76 (62.8%)	45 (37.2%)	77 (61.6%)	48 (38.4%)	84 (61.8%)	52 (38.2%)
Dipartimento area territoriale Emilia Romagna	73 (67%)	36 (33%)	76 (69.1%)	34 (30.9%)	87 (69%)	39 (31%)

ANALISI TAB.7: la tabella mostra la distribuzione del genere femminile nelle varie strutture dell'Istituto, riscontrando una netta prevalenza del genere femminile in ragione della composizione del personale stesso in Istituto.

TAB.8

Lavoratori dipendenti IZSLER per genere e ruolo						
triennio 2020-2022						
Ruolo	2020		2021		2022	
	F	M	F	M	F	M
AMMINISTRATIVO	75 (78.9%)	20 (21.1%)	76 (78.4%)	21 (21.6%)	74 (77.1%)	22 (22.9%)
PROFESSIONALE	-	1 (100%)	-	1 (100%)	-	1 (100%)
RICERCA SANITARIA E SUPPORTO RIC. SAN.	8 (61.5%)	5 (38.5%)	3 (50%)	3 (50%)	35 (63.6%)	20 (36.4%)
SANITARIO	154 (63.9%)	87 (36.1%)	150 (64.1%)	84 (35.9%)	152 (64.1%)	85 (35.9%)
TECNICO	188 (62%)	115 (38%)	209 (63%)	123 (37%)	213 (62.5%)	128 (37.5%)

ANALISI TAB.8: la tabella mostra la distribuzione del genere femminile nei vari ruoli. Si evidenzia la prevalenza del genere femminile in tutti i ruoli, tranne quello “professionale” e in modo più marcato per il ruolo “amministrativo”.

TAB.9

Lavoratori dipendenti dirigenti IZSLER per genere e incarico		
AREA SANITARIA - anno 2023		
Incarico	M	F
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO	3 (100%)	-
DIRIGENTE STRUTTURA COMPLESSA	9 (52.9%)	8 (47.1%)
DIRIGENTE STRUTTURA SEMPLICE	6 (42.9%)	8 (57.1%)
DIRIGENTE PROFESSIONAL C1	3 (100%)	-
DIRIGENTE PROFESSIONAL C2	4 (66.7%)	2 (33.3%)
DIRIGENTE PROFESSIONAL C3	7 (43.8%)	9 (56.2%)
DIRIGENTE PROFESSIONAL C4	12 (50%)	12 (50%)
DIRIGENTE PROFESSIONAL DI BASE	13 (44.8%)	16 (55.2%)

ANALISI TAB.9: Negli incarichi dirigenziali gestionali dell'Area Sanitaria, si evidenzia un sostanziale equilibrio di genere, pur con una lieve prevalenza del genere maschile. Si segnala per l'incarico di direttore/direttrice di dipartimento il pensionamento di una dipendente, per cui la % di distribuzione è cambiata a favore del genere maschile per il 100%; negli incarichi professionali C1 e C2 va segnalata una maggiore rappresentanza del genere maschile, fra quelli di più elevata specializzazione.

TAB.10

Lavoratori dipendenti dirigenti IZSLER per genere e incarico		
AREA PTA - anno 2023		
Incarico	F	M
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO	1 (100%)	-
DIRIGENTE STRUTTURA COMPLESSA	1 (33.3%)	2 (66.7%)
DIRIGENTE STRUTTURA SEMPLICE	-	2 (100%)
ALTA PROFESSIONALITÀ C2	-	1 (100%)
CONSOLIDATA PROFESSIONALITÀ C3	-	-
NATURA PROFESSIONALE C4	1 (100%)	-
INCARICO PROFESSIONALE DI BASE	1 (50%)	1 (50%)

ANALISI TAB.10: Negli incarichi dirigenziali gestionali dell'Area Amministrativa, alla data dell'estrazione, si evidenzia una prevalenza del genere maschile.

TAB.11

A partire dal 1° gennaio 2023, a seguito dell'adozione del nuovo CCNL comparto sanità 2019-2021, è stato variato il sistema di classificazione del personale che prevede la soppressione del precedente sistema basato sulle categorie e la ricollocazione del personale nelle varie Aree, che corrispondono a 5 differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze. Per una maggior chiarezza nella lettura dei dati rispetto alla precedente analisi, si illustra qui di seguito la tabella di corrispondenza, tra il precedente sistema di classificazione ( categoria) e il nuovo (aree).

CATEGORIA	AREA NUOVA
DS - D	PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI
C	ASSISTENTI
BS	OPERATORI
B - A	PERSONALE DI SUPPORTO

## 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%)

## Lavoratori dipendenti comparto IZSLER per genere e area

anno 2023

Area	F	M
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	164 (74.9%)	55 (25.1%)
AREA DEGLI ASSISTENTI	175 (72.3%)	67 (27.7%)
AREA DEGLI OPERATORI	16 (40%)	24 (60%)
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	15 (45.5%)	18 (54.5%)

ANALISI TAB.11: Nonostante il diverso sistema di classificazione, si evidenzia una netta prevalenza del genere femminile nelle due prime aree, mentre tra gli operatori e il personale di supporto vi è una prevalenza del genere maschile per lavori che richiedono un maggior impegno fisico ( autisti- portinai- lavori di fatica ), in linea con l'analisi precedente.

### COMPOSIZIONE DI GENERE NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

L'art. 9, comma 2, D.P.R. n. 487/1994 (Commissioni esaminatrici) stabilisce che almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne, in conformità all'art. 29 del D. Lgs. 23 dicembre 1993 n. 546, e l'art. 57 D.Lgs. 165/2001 (Pari opportunità) ribadisce che "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso". In sede di costituzione delle commissioni è stato garantito il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 57, comma 5, lett. a), con riferimento alle procedure concorsuali tecnicamente intese".



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

TAB.12/13

Dipendenti IZSLER autori di lavori scientifici peer-reviewed per genere					
triennio 2020-2022					
2020		2021		2022	
F	M	F	M	F	M
68 (57.1%)	51 (42.9%)	90 (63.8%)	51 (36.2%)	109 (64.5%)	60 (35.5%)

Dipendenti IZSLER responsabili scientifici di progetti di ricerca per genere					
triennio 2020-2022					
2020		2021		2022	
F	M	F	M	F	M
8 (47.1%)	9 (52.9%)	12 (60%)	8 (40%)	13 (76.5%)	4 (23.5%)

ANALISI TAB.12/13: Le tabelle mettono in evidenza una netta prevalenza delle donne sia come autrici di lavori scientifici peer-reviewed sia come responsabili scientifici su progetti di ricerca.



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

TAB.14

	2022	2023
n. procedimenti disciplinari per eventi legati alla "violenza di genere, comprese le molestie sessuali"	0	0
n. procedimenti disciplinari per violazioni dell'art.13 del Codice di Comportamento	0	0

ANALISI TAB.14: Nel corso dell'anno 2022 e 2023 non sono stati avviati da parte dell' "Ufficio Procedimenti Disciplinari" procedimenti disciplinari per eventi legati alla "violenza di genere, comprese le molestie sessuali" a carico dei dipendenti, nemmeno per violazioni dell'art. 13 del Codice di Comportamento (Parità di genere e divieto di comportamento discriminatorio).

# CONCLUSIONI

L'analisi sopra delineata in sovrapposizione rispetto a quella fatta lo scorso anno, delinea un quadro complessivamente soddisfacente rispetto all'equilibrio di genere, per il quale è necessario sottolineare i seguenti punti di attenzione/rilievi:

## AREA 1

1.1 Il contratto di lavoro a tempo ridotto è una realtà al femminile;

1.2 Il genere femminile è più coinvolto nell'assistenza e accudimento della famiglia rispetto al genere maschile.

## AREA 2

2.1 Nelle posizioni apicali si dettagliano i seguenti aspetti:

- nell'Alta dirigenza (DG-DS-DA) non sono presenti donne;
- negli organismi esterni le donne sono meno rappresentate.

## AREA 3

3.1 Nel personale dirigente i due generi sono rappresentati in maniera sostanzialmente paritaria ma negli incarichi a più elevata specializzazione sono coperti prevalentemente da uomini.

3.2 Nel personale del comparto c'è una evidente prevalenza femminile, tranne per l'area degli operatori

## AREA 4

4.1 Nell'ambito della ricerca si evidenzia una netta prevalenza del genere femminile.

## AREA 5

5.1 In Istituto non si sono verificati criticità legate a eventi riconducibili a violenza di genere comprese le molestie sessuali.

# GEP PLANNING - ALLEGATO 2

## 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, declinate in obiettivi operativi, per l'individuazione delle azioni da sviluppare nel prossimo triennio.

### KEY AREA

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



- Elaborazione di strumenti e dati per l'analisi del contesto di genere
- Maggiore diffusione della cultura organizzativa attraverso processi di sensibilizzazione sul tema. Promozione del benessere organizzativo. Promozione di politiche *family friendly*

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



- Valorizzazione e promozione di azioni volte a potenziare l'attività di *diversity management*

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



- Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

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



- Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione e bilanciamento di genere nel campo della ricerca

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



- Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale
- Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'IZSLER e di altre forme di discriminazione

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 Sustainable Development Goals 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 (A1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

OB.GENERALE: 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 OPERATIVI (OB.OP.A1)	FASE DI SVILUPPO (FS1) ANNO 2024	FASE DI SVILUPPO (FS2) ANNO 2025	FASE DI SVILUPPO (FS3) ANNO 2026
OB.OP.A1.1 Elaborazione di strumenti e dati per l'analisi del contesto di genere	Sviluppo di un applicativo gender information system (GIS) per l'elaborazione dei dati in forma disaggregata, collegati alle rendicontazioni e/o monitoraggio	Attività di implementazione dell'applicativo per un possibile potenziamento	Attività di implementazione dell'applicativo per un possibile potenziamento
OB.OP.A1.2 Maggiore diffusione della cultura organizzativa attraverso processi di sensibilizzazione sul tema. Promozione del benessere organizzativo e delle politiche family friendly	<ol style="list-style-type: none"> <li>Promozione linee guida per una comunicazione sensibile al genere</li> <li>Indagine in materia di conciliazione vita privata/vita lavorativa</li> </ol>	Organizzazione eventi formativi. Sviluppo di azioni e strumenti per favorire l'equilibrio famiglia-lavoro	Incrementare eventi formativi sulle politiche familiari e sul benessere organizzativo

Target Diretto	Personale dell'Istituto
Responsabili Istituzionali e operativi	UO Amministrative- Strutture in staff alla Direzione-Formazione-CUG-Direzione Strategica
OB.OP.A1.1 - Output.FS1 -2024	Applicativo Gender information System
OB.OP.A1.2 - Output.FS1 -2024	Adozione Linee guida e produzione report indagine
OB.OP.A1.1 - Outcome.FS1 -2024	Consolidamento dei dati al fine di monitorare le misure adottate

<p><b>OB.OP.A1.2 - Outcome.FS1 -2024</b></p>	<p>Promozione equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e rispetto delle differenze di genere</p>
<p><b>Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A1.1)-2024</b></p>	<p>n. applicativi GIS sviluppati - target : 1</p>
<p><b>Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A1.2)-2024</b></p>	<p>n. linee guida adottate/indagine - target: 1</p>
<hr/>	
<p><b>OBIETTIVI PAP 2024-2026</b></p>	<p>Area 2</p>
<p><b>OBIETTIVI SEZ. PERFORMANCE PIAO 2024-2026</b></p>	<p>Collegamento con l'Area Strategica AS4</p>
<p><b>SDG</b></p>	



## AREA 2 (A2) Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

**OB.GENERALE:** 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 OPERATIVI (OB.OP.A2)	FASE DI SVILUPPO (FS1) ANNO 2024	FASE DI SVILUPPO (FS2) ANNO 2025	FASE DI SVILUPPO (FS3) ANNO 2026
OB.OP.A2.1 Valorizzazione e promozione di azioni volte a potenziare l'attività del "Diversity Management "	Progettazione/pianificazione di attività di formazione rivolte a favorire la cultura dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Attività di formazione per promuovere la cultura dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Attività di formazione/organizzazione di eventi/focus group per promuovere la cultura dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Target Diretto	Personale dell'Istituto
Responsabili Istituzionali e operativi	UO Amministrative- Strutture in staff alla Direzione-Formazione-CUG-Direzione Strategica
OB.OP.A2.1 - Output.FS1 - 2024	Attività formative pianificate
OB.OP.A2.1 - Outcome.FS1 - 2024	Promozione dell'equilibrio di genere negli organi decisionali e nelle posizione di vertice
Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A2.1)- 2024	n. planning attività formative - target: 1

OBIETTIVI PAP 2024-2026	
OBIETTIVI SEZ. PERFORMANCE PIAO 2024- 2026	Collegamento con l'Area Strategica AS4
SDG	



## AREA 3 (A3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

OB.GENERALE: Punta a una revisione delle procedure di selezione/concorsi per la 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 OPERATIVI (OB.OP.A3)	FASE DI SVILUPPO (FS1) ANNO 2024	FASE DI SVILUPPO (FS2) ANNO 2025	FASE DI SVILUPPO (FS3) ANNO 2026
OB.OP.A3.1 Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	Azioni volte al monitoraggio per 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)	Azioni volte al monitoraggio per 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)	Azioni volte al monitoraggio per 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)

Target Diretto	Personale dell'Istituto
Responsabili Istituzionali e operativi	UO Amministrative- Strutture in staff alla Direzione- Formazione- CUG- Direzione Strategica
OB.OP.A3.1 -Output.FS1 - 2024	Monitoraggio attraverso l'utilizzo di appositi indicatori
OB.OP.A3.1 -Outcome.FS1 - 2024	Riduzione delle asimmetrie di genere
Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A3.1) - 2024	n. Report riguardante gli esiti del monitoraggio -target: 1

OBIETTIVI PAP 2024-2026	
OBIETTIVI SEZ. PERFORMANCE PIAO 2024-2026	Collegamento con l'Area Strategica AS4
SDG	



## AREA 4 (A4) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

OB.GENERALE: Promuovere e contribuire all'equilibrio di genere nella dimensione della ricerca e nella formazione

OBIETTIVI OPERATIVI (OB.OP.A4)	FASE DI SVILUPPO (FS1) ANNO 2024	FASE DI SVILUPPO (FS2) ANNO 2025	FASE DI SVILUPPO (FS3) ANNO 2026
OB.OP.A4.1 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione e bilanciamento di genere nel campo della ricerca	Attività formativa rivolta ai ricercatori/trici per favorire la cultura dell'uguaglianza di genere nella ricerca	Attività formativa rivolta ai ricercatori/trici per favorire la cultura dell'uguaglianza di genere nella ricerca	Attività formativa rivolta ai ricercatori/trici per favorire la cultura dell'uguaglianza di genere nella ricerca

Target Diretto	Personale dell'Istituto
Responsabili Istituzionali e operativi	UO Amministrative- Strutture in staff alla Direzione-Formazione-CUG-Direzione Strategica
OB.OP.A4.1 -Output FS1- 2024	Realizzazione di attività formative
OB.OP.A4.1 -Outcome FS1 - 2024	Riduzione delle asimmetrie di genere nel campo della ricerca e della formazione
Indicatori di Valutazione e target (OB.OP.A4.1) - 2024	n. corsi di formazione erogati - target: 1

OBIETTIVI PAP 2024-2026	
OBIETTIVI SEZ. PERFORMANCE PIAO 2024-2026	Collegamento con l'Area Strategica AS4
SDG	 



## AREA 5 (A5) Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

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

OBIETTIVI OPERATIVI (OB.OP.A5)	FASE DI SVILUPPO (FS1) ANNO 2024	FASE DI SVILUPPO (FS2) ANNO 2025	FASE DI SVILUPPO (FS3) ANNO 2026
OB1.OP.A5.1 Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	Promuovere iniziative formative volte al superamento di stereotipi di genere. Attività di sensibilizzazione in materia di violenza di genere.	Realizzare campagne informative volte alla valorizzazione delle diversità per creare un ambiente di lavoro maggiormente inclusivo. Attività di sensibilizzazione in materia di violenza di genere.	Attività di sensibilizzazione in materia di discriminazioni, stereotipi e violenza di genere.
OB.OP.A5.2 Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'IZSLER e di altre forme di discriminazione	Diffusione /sensibilizzazione sui contenuti del codice di condotta e attività della consigliera di fiducia. Monitoraggio continuo dei dati relativi al rispetto del codice di condotta	Potenziamento della visibilità della Consigliera di fiducia e delle sue attività a supporto del personale. Monitoraggio continuo dei dati relativi al rispetto del codice di condotta	Monitoraggio continuo dei dati relativi al rispetto del codice di condotta

Target Diretto	Personale dell'Istituto
Responsabili Istituzionali e operativi	UO Amministrative- Strutture in staff alla Direzione-Formazione-CUG-Direzione Strategica
OB.OP.A5.1 - Output FS1 2024	Realizzazione eventi formativi per il superamento degli stereotipi
OB.OP.A5.2 - Output FS1 - 2024	Azioni rivolte al potenziamento della figura della consigliera di fiducia e del rispetto del codice di condotta

<b>OB.OP.A5.1 - Outcome FS1 2024</b>	Promozione di una cultura rispettosa dell'identità di genere
<b>OB.OP.A5.2 - Outcome FS1 - 2024</b>	Prevenzione della violenza di genere e in particolare delle molestie sessuali
<b>indicatori di valutazione e target (OB.OP.A5.1) - 2024</b>	n. azioni/eventi formativi per la diffusione della cultura legata al superamento degli stereotipi di genere - target: 1
<b>indicatori di valutazione e target - (OB.OP.A5.2) - 2024</b>	n. attività/eventi di prevenzione dei casi di molestie sessuali e monitoraggio del rispetto del codice di condotta - target : 1

---

<b>OBIETTIVI PAP 2024-2026</b>	Area n.1 e n.3
<b>OBIETTIVI SEZ. PERFORMANCE PIAO 2024- 2026</b>	Collegamento con l'Area Strategica AS4
<b>SDG</b>	 

