



PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

2024-2026

Roma, 21 marzo 2024

SOMMARIO

INTRODUZIONE	5
1. CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA E CULTURA AZIENDALE INCLUSIVA	7
1.1 Contesto e analisi dei dati	7
1.2 Gli obiettivi e le azioni.....	13
2. PARITÀ DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI DELL'ORGANIZZAZIONE	15
2.1 Contesto e analisi dei dati	16
2.2 Gli obiettivi e le azioni.....	17
3. PARITÀ DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO DI NUOVE RISORSE E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA	21
3.1 La normativa sull'accesso al pubblico impiego in Italia, la parità di genere e il glass ceiling	21
3.2 Contesto e analisi dei dati	24
3.3 Gli obiettivi e le azioni.....	29
4. INCLUSIONE DELLA QUESTIONE DI GENERE ALL'INTERNO DEI PROGRAMMI DI RICERCA E FORMAZIONE	32
4.1 La normativa sulle statistiche di genere	32
4.2 Contesto e analisi dei dati	32
4.3 Gli obiettivi e le azioni.....	35
5. MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO	38
5.1 La normativa internazionale e nazionale	39
5.2 Contesto e analisi dei dati	41
5.2.1 <i>La violenza di genere nel nostro Paese</i>	45
5.2.2 <i>La violenza di genere in Istat</i>	45
5.3 Gli obiettivi e le azioni.....	47
6. LA VALUTAZIONE D'IMPATTO DEL PIANO	48
6.1 Ambiti di Valutazione.....	49
6.2 Una prima valutazione del processo di redazione del Piano	52
6.3 Prossimi passi per la valutazione del GEP dell'Istat.....	53
6.4 Metodologie statistiche per la valutazione dei risultati.....	54
6.5 Considerazioni conclusive.....	55
7. OBIETTIVI ED AZIONI	56

INTRODUZIONE

A partire dalla presente edizione l'Istat si dota di un Piano di uguaglianza di genere (Piano). La sua introduzione, nel più generale complesso degli strumenti di pianificazione adottati dall'Istituto, è conforme a quanto previsto dalla strategia internazionale Horizon Europe, che ritiene i Piani di uguaglianza di genere (*Gender Equality Plans*) uno strumento riconosciuto e supportato dalla Commissione Europea per il riequilibrio di genere tra il personale degli enti di ricerca.

Tale documento rappresenta anche una forma di attuazione della performance, ai fini della ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

L'Istat ha da tempo dimostrato una spiccata sensibilità alla tematica dell'uguaglianza di genere e promosso, in modo pionieristico, la conduzione di indagini, studi e ricerche finalizzati a una maggiore conoscenza e alla diffusione di dati sulla parità di genere, utili a orientare le politiche di promozione dell'uguaglianza.

Il metodo adottato per la stesura del *Gender Equality Plan* dell'Istituto (GEP), dopo la fase di analisi delle peculiarità del contesto organizzativo, ha permesso di delineare le aree di intervento. Nella fase di pianificazione sono stati stabiliti gli obiettivi da raggiungere e le azioni e misure da adottare, gli indicatori necessari al monitoraggio dell'andamento delle azioni previste nel Piano, i tempi di attuazione delle stesse e l'assegnazione delle necessarie responsabilità.

Il Piano contempla al suo interno alcune misure concrete che mirano alla promozione della cultura della parità e dell'inclusione nel rispetto delle diversità e nel costante contrasto a ogni forma di discriminazione determinata da età, genere, origine etnica, orientamento sessuale, religione, posizione politica, condizioni di disabilità, attraverso azioni e strumenti capaci di valorizzare le differenze.

Sulla base di tali coordinate hanno preso le mosse gli approfondimenti presenti nelle pagine seguenti, redatti attraverso la lettura e l'analisi dei dati disponibili. In particolare, si è tenuto conto dei risultati dell'indagine sul lavoro agile nella pubblica amministrazione promossa dal Politecnico di Milano e dei risultati del questionario promosso dalla *Task Force* "Lavoro agile", compilato da oltre la metà del personale Istat nel marzo 2022. Sono state analizzate le informazioni riportate nei principali documenti di pianificazione strategica dell'Istat, nonché nel Piano delle azioni positive e nella Relazione annuale redatti dal Comitato unico di garanzia (CUG). Inoltre sono stati utilizzati i primi risultati relativi al lavoro agile emersi dall'indagine sul benessere organizzativo e sul fenomeno del *mobbing*, oltre a quelli inerenti le abitudini di mobilità casa-lavoro dei dipendenti Istat. Ci si è infine avvalsi del patrimonio conoscitivo offerto dal Sistema informativo del personale per alcune analisi puntuali sui comportamenti e le abitudini del personale interno in termini di presenze/assenze, orari, fruizione di congedi/permessi e altri strumenti di conciliazione vita privata-lavoro.

La redazione del presente documento è frutto di un lavoro collegiale svolto in seno al Gruppo di lavoro per il coordinamento e la realizzazione delle iniziative e dei progetti per la predisposizione del Piano di uguaglianza di genere dell'Istat¹.

Il Piano, è strutturato nelle seguenti cinque Aree tematiche:

Area tematica 1	Conciliazione lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva;
Area tematica 2	Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione;
Area tematica 3	Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera;
Area tematica 4	Inclusione della questione di genere all'interno dei programmi di ricerca e formazione;
Area tematica 5	Misure contro la violenza di genere sul luogo di lavoro.

Per ciascuna delle suddette Aree tematiche, sono stati individuati:

Obiettivi	Effetti generali perseguiti in termini di cambiamento sistemico;
Azioni	Una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato;
Responsabili istituzionali	Figure o ruoli apicali nell'organigramma d'Istituto cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura;
Responsabili operativi	Soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività;
Timeline	Periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati;
Indicatori di risultato	Soglie di performance o parametri di tendenza per misurare i prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna azione attuata.

Le schede sintetiche realizzate per ciascuna delle cinque Aree tematiche individuate sono riportate nell'Allegato 1.

Il documento si conclude con un capitolo dedicato alla valutazione d'impatto del Piano, nel quale sono riportati gli ambiti di valutazione e le metodologie che verranno utilizzate per monitorare e verificare i risultati delle misure implementate nel triennio di riferimento.

¹ Il Gruppo di lavoro è stato istituito con Deliberazione DOP/537/2022 del 22/06/2022 e integrato con Deliberazione DOP/355/2023 del 20/03/2023.

1. CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA E CULTURA AZIENDALE INCLUSIVA

L'area tematica “conciliazione lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva” è funzionale all'assetto di un ambiente lavorativo inclusivo che si avvalga di pratiche improntate sulla flessibilità degli orari di lavoro e sul sostegno alla genitorialità e alle attività di cura per favorire il raggiungimento di un equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa. È, quest'ultima, una problematica particolarmente sentita in Istat, un Ente che ha la peculiarità di avere la prevalenza di donne fra i dipendenti (si veda il Capitolo 2).

1.1 Contesto e analisi dei dati

Il primo fattore analizzato in tale ambito ha riguardato il lavoro agile² che, introdotto recentemente in modo massivo, ha indubbiamente influito positivamente sull'equilibrio lavoro-vita privata, soprattutto per le donne.

Analizzando i dati dell'indagine sul lavoro agile, emerge che tra i vantaggi dello *smart working*, la seconda opzione più selezionata, dopo quella legata ai tempi di trasferimento casa ufficio, è quella di Conciliare meglio le esigenze personali (cura di me o dei miei cari) e quelle professionali; in particolare, inoltre, come evidenziato dalla Tavola 1.1, si evince una peculiarità di genere in questa risposta in quanto le donne hanno selezionato questa opzione con una frequenza nettamente superiore agli uomini (circa il 78% sul totale delle donne rispondenti contro il 73% di uomini).

Inoltre, in questa stessa indagine, si evidenzia che al quesito in cui si richiede se si ritenga essere più produttivi lavorando a distanza (totalmente o prevalentemente) piuttosto che in presenza (totalmente o prevalentemente) le donne hanno risposto che si reputano più produttive lavorando a distanza in percentuale più elevata degli uomini (circa il 63% sul totale delle donne rispondenti contro circa il 59% di uomini). Si ritiene che questo aspetto sia collegato a quello precedentemente esposto, in quanto la flessibilità del lavoro agile consente alle donne di garantire elevati livelli di produttività espletando più agevolmente le proprie esigenze personali/familiari (si veda Tavola 1.2).

² Il lavoro agile è stato introdotto in Istituto in via sperimentale all'inizio dell'anno 2020, poi, a seguito della pandemia da COVID-19, l'Amministrazione si è conformata alle disposizioni governative, derogando alle procedure di accesso e selezione ordinarie ed estendendo a tutto il personale in grado di svolgere la propria attività da remoto il ricorso a tale modalità flessibile di lavoro. Successivamente, a far data dal 2 novembre 2021 e fino al 31 dicembre 2022 (termine in seguito prorogato al 28 febbraio 2023), lo svolgimento dell'attività lavorativa in *tutte le sedi dell'Istituto è stata resa in presenza, quale modalità ordinaria di svolgimento del lavoro*, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 8 ottobre 2021 e secondo i criteri stabiliti nel verbale di confronto con le OO.SS. dell'Istituto sottoscritto in data 28 ottobre 2021. Il lavoro agile, quindi, viene autorizzato previa sottoscrizione, tra il dipendente ed il Dirigente competente, dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 e ha previsto un massimo di 20 giorni di lavoro agile al bimestre, modificati poi in 10 giorni al mese.

TAVOLA 1.1 - VANTAGGI DELLO SMART WORKING

VANTAGGI DEL LAVORO AGILE	CLASSI DI ETÀ (FEMMINE)				TOTALE RISPONDENTI FEMMINE	% SUL TOTALE FEMMINE
	Fino a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni o più		
Nessuno, preferirei lavorare sempre in presenza	3	3	4	1	11	1,6
Evitare i tempi del trasferimento casa-ufficio	52	230	257	48	587	83,6
Ridurre le mie spese (costi di spostamento, baby-sitter ecc.)	14	81	50	16	161	22,9
Avere più autonomia e responsabilizzazione sul lavoro	9	36	47	10	102	14,5
Concentrarmi maggiormente ed evitare distrazioni	24	83	117	12	236	33,6
Conciliare meglio le esigenze personali (cura di me o dei miei cari) e quelle professionali	47	229	230	42	548	78,1
Stimolare un cambiamento dell'organizzazione del lavoro	6	40	71	10	127	18,1
Tutelare la mia salute e quella dei miei cari (timore che la sede non sarà sicura da un punto di vista sanitario per lungo tempo)	10	58	65	21	154	21,9
Nessuna di queste/non saprei	0	1	2	2	5	0,7
TOTALE	59	273	306	64	702	100,0

VANTAGGI DEL LAVORO AGILE	CLASSI DI ETÀ (MASCHI)				TOTALE RISPONDENTI MASCHI	% SUL TOTALE MASCHI
	Fino a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni o più		
Nessuno, preferirei lavorare sempre in presenza	0	0	1	2	3	0,9
Evitare i tempi del trasferimento casa-ufficio	33	83	142	30	288	81,4
Ridurre le mie spese (costi di spostamento, baby-sitter ecc.)	17	34	37	13	101	28,5
Avere più autonomia e responsabilizzazione sul lavoro	13	25	40	7	85	24,0
Concentrarmi maggiormente ed evitare distrazioni	10	38	51	9	108	30,5
Conciliare meglio le esigenze personali (cura di me o dei miei cari) e quelle professionali	23	91	125	20	259	73,2
Stimolare un cambiamento dell'organizzazione del lavoro	5	21	48	8	82	23,2
Tutelare la mia salute e quella dei miei cari (timore che la sede non sarà sicura da un punto di vista sanitario per lungo tempo)	4	13	27	6	50	14,1
Nessuna di queste/non saprei	0	0	1	1	2	0,6
TOTALE	37	109	170	38	354	100,0

Fonte: Istat, Indagine della Task Force sul lavoro agile

TAVOLA 1.2 - PERCEZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ PER MODALITÀ DI LAVORO

SI RITIENE ESSERE PIÙ PRODUTTIVI LAVORANDO	FEMMINE				TOTALE RISPONDENTI FEMMINE	% SUL TOTALE FEMMINE
	Fino a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni o più		
Totalmente o prevalentemente a distanza	49	186	178	30	443	63,1
Più o meno equamente a distanza e in presenza	8	77	107	28	220	31,3
Totalmente o prevalentemente in presenza	2	10	21	6	39	5,6
TOTALE GENERALE FEMMINE	59	273	306	64	702	100,0

SI RITIENE ESSERE PIÙ PRODUTTIVI LAVORANDO	MASCHI				TOTALE RISPONDENTI MASCHI	% SUL TOTALE MASCHI
	Fino a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni o più		
Totalmente o prevalentemente a distanza	26	68	101	16	211	59,4
Più o meno equamente a distanza e in presenza	10	36	59	15	120	33,8
Totalmente o prevalentemente in presenza	1	6	10	7	24	6,8
TOTALE GENERALE MASCHI	37	110	170	38	355	100,0

Fonte: Istat, Indagine della *Task Force* sul lavoro agile

La preferenza delle donne per il lavoro a distanza è d'altronde confermata dai loro comportamenti nel periodo di emergenza da Covid-19 durante il quale non c'era il tetto sulla prevalenza del lavoro in presenza. Dai dati sulle presenze, emerge che il 47,8% delle donne lavoravano in *smart working* al 90%-100% contro il 41,7% degli uomini.

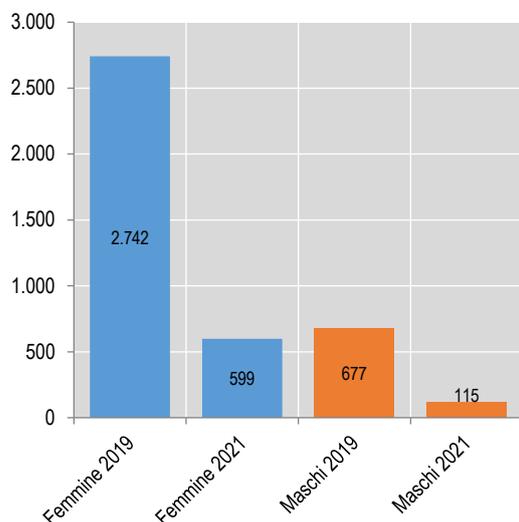
La riduzione della fruizione di permessi, siano essi congedi parentali che per assistenza a portatori di handicap grave (ex legge 104/92) è stata sicuramente incentivata dalla flessibilità che tuttavia non è l'unica causa.

Confrontando infatti i dati del 2019, quando ancora non era stato introdotto il lavoro agile, con quelli del 2021, anno in cui questa modalità lavorativa è stata ampiamente utilizzata in virtù dell'emergenza pandemica, si rileva che per le assenze relative ai congedi parentali si è passati da circa 3.400 giorni nel 2019 a circa 700 giorni nel 2021; tali permessi, inoltre, sono stati usufruiti ad ore per circa 800 volte nel 2019 e solo per 60 volte nel 2021.

Analogo fenomeno si rileva per le assenze godute in funzione della legge 104; si è passati da circa 27.000 giorni nel 2019 a meno di 8.000 nel 2021.

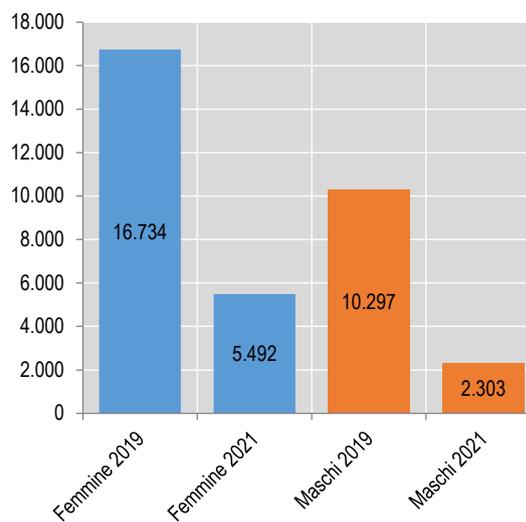
Analizzando questi dati per genere, emerge che in entrambi gli anni di riferimento le donne che hanno usufruito dei congedi parentali sono in netta maggioranza rispetto agli uomini (si veda il Grafico 1.1). Lo stesso fenomeno si ritrova per la fruizione dei permessi per la legge 104 (si veda il Grafico 1.2). Tutto ciò a conferma del fatto che sono le donne a farsi maggiormente carico rispetto agli uomini delle attività di cura e che hanno quindi tratto maggior vantaggio dalla flessibilità offerta dal lavoro agile.

GRAFICO 1.1: NUMERO DI GIORNI DI CONGEDI PARENTALI PER GENERE NEL 2019 E NEL 2021



Fonte: Istat, Sistema informativo del Personale

GRAFICO 1.2: NUMERO DI GIORNI DI ASSENZE PER ASSISTENZA A PORTATORI DI HANDICAP GRAVE (LEGGE 104) PER GENERE NEL 2019 E NEL 2021



Fonte: Istat, Sistema informativo del Personale

La flessibilità oraria è indubbiamente un altro fattore che contribuisce all'equilibrio tra lavoro e vita privata. A tale proposito è interessante notare che nel periodo segnato dall'emergenza sanitaria le disposizioni adottate per la riduzione delle fasce di compresenza hanno consentito la desincronizzazione degli orari, ovvero meno persone che eseguono le stesse cose negli stessi luoghi, negli stessi orari, usando le stesse infrastrutture logistiche e produttive.

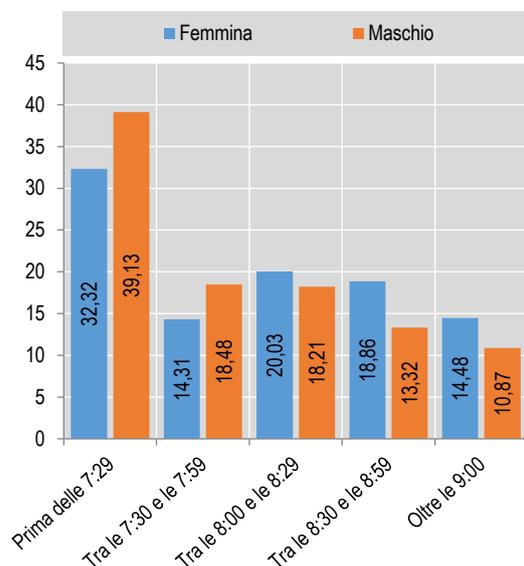
Dall'analisi dell'orario di ingresso e uscita dei dipendenti distintamente per sede presente nel Piano Spostamenti Casa Lavoro 2022³, non si evidenzia una preferenza per alcuni giorni della settimana né per particolari fasce orarie, se non una propensione all'ingresso nella fascia oraria 8:30-9:00.

In merito alle abitudini sugli orari di presenza, dall'indagine sulla mobilità sostenibile 2022 si rileva che le donne tendono a entrare in ufficio più tardi rispetto agli uomini e quindi a uscire più tardi (si vedano i Grafici 1.3 e 1.4). Anche questo dato può essere interpretato in funzione della necessità di espletare, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, una serie di attività legate alle esigenze familiari.

Altro istituto contrattuale funzionale alla conciliazione tra lavoro e vita privata è il *part-time*. A tale proposito si rileva che, pur non essendo largamente utilizzato, soprattutto dopo l'introduzione del lavoro agile, la percentuale di donne che ne usufruiscono è leggermente superiore rispetto agli uomini (2,13% delle donne lavorano in regime *part-time* contro 1,88% degli uomini).

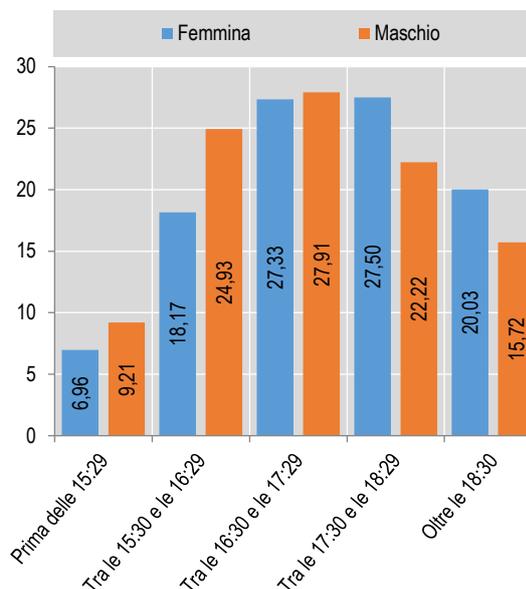
³ Patrizia Grossi - Piano Spostamento Casa Lavoro per le sedi romane (PSCL 2022) <https://www.istat.it/storage/trasparenza/19-altri-contenuti/mobilita-aziendale/2022/PSCL-sedi-romane.pdf>.

GRAFICO 1.3: ORARI DI USCITA DA CASA



Fonte: Istat, Indagine sulla mobilità sostenibile 2022

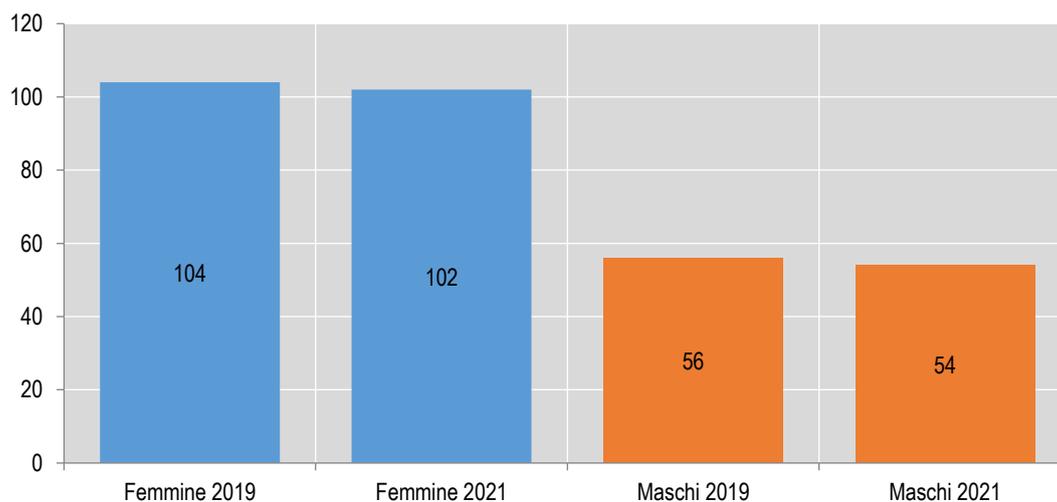
GRAFICO 1.4: ORARI USCITA DALLA SEDE



Fonte: Istat, Indagine sulla mobilità sostenibile 2022

Il telelavoro è un ulteriore strumento utile al perseguimento dell'equilibrio tra impegni lavorativi ed esigenze private; adottato da diversi anni in Istat e utilizzato da un numero esiguo di dipendenti (7,56% del personale nel 2019 e 7,88% nel 2021), presenta comunque una significativa peculiarità di genere, come evidenziato nel Grafico 1.5.

GRAFICO 1.5: TELELAVORO



Fonte: Istat, Sistema informativo del Personale

Infine non è da trascurare la percezione del benessere organizzativo, che, come dimostrato dalla rilevazione condotta nel 2021 dal CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e

contro le discriminazioni), presenta delle peculiarità di genere. Da questa rilevazione, finalizzata a raccogliere informazioni sul benessere lavorativo e individuare possibili aree di disagio, emerge infatti che:

1. Le donne (18,4%) più frequentemente degli uomini (13,4%) ritengono che i compiti loro affidati richiedono 'spesso' competenze superiori o diverse, mentre gli uomini sono più propensi a riscontrare questa situazione come occasionale (hanno risposto 'qualche volta' il 41,5% degli uomini vs il 37,8% delle donne) (si veda Tavola 1.3).
2. Gli uomini più frequentemente delle donne si sentono isolati dagli altri colleghi/e. Infatti, tra gli uomini la percentuale di coloro che si sono sentiti 'sempre' o 'spesso' isolati è del 16,3%, mentre tra le donne del 12,5%. Inoltre, il 49% delle donne dichiara di non essersi sentita 'mai' isolata dai colleghi, rispetto al 42,8% degli uomini (si veda Tavola 1.4).
3. Gli uomini più frequentemente delle donne ritengono che i compiti da loro svolti siano caratterizzati da rigidità di norme, procedure e scadenze: il 39,1% degli uomini rispetto al 32,3% delle donne ha dichiarato 'sempre' o 'spesso'. Per il 18,1% delle donne questa situazione non si verifica 'mai', mentre tra gli uomini questa percentuale è del 11,9% (si veda Tavola 1.5).

TAVOLA 1.3 - PERCEZIONE DI ESSERE OCCUPATI IN MANSIONI CHE RICHIEDONO COMPETENZE SUPERIORI O DIVERSE RISPETTO AL LIVELLO DI INQUADRAMENTO DEL DIPENDENTE. FREQUENZA DI RISPOSTA PER GENERE, LIVELLO PROFESSIONALE, CLASSI DI ETÀ E ANZIANITÀ DI SERVIZIO. ANNO 2020 (VALORI PERCENTUALI)

GENERE	SEMPRE	SPESSO	QUALCHE VOLTA	MAI
Femmine	5,5	18,4	37,8	38,3
Maschi	7,1	13,4	41,5	38,0

Fonte: CUG Istat, Indagine sul benessere organizzativo 2021

TAVOLA 1.4 - PERCEZIONE DELL'ISOLAMENTO RISPETTO AI COLLEGHI. FREQUENZA DI RISPOSTA PER GENERE, LIVELLO PROFESSIONALE, CLASSI DI ETÀ E ANZIANITÀ LAVORATIVA. ANNO 2020 (VALORI PERCENTUALI)

GENERE	SEMPRE	SPESSO	QUALCHE VOLTA	MAI
Femmine	1,6	10,9	38,5	49,0
Maschi	2,3	14,0	40,9	42,8

Fonte: CUG Istat, Indagine sul benessere organizzativo 2021

TAVOLA 1.5 - PERCEZIONE DI RIGIDITÀ DELLE NORME, PROCEDURE, SCADENZE. FREQUENZA DI RISPOSTA PER GENERE, LIVELLO PROFESSIONALE, CLASSI DI ETÀ E ANZIANITÀ LAVORATIVA. ANNO 2020 (VALORI PERCENTUALI)

GENERE	SEMPRE	SPESSO	QUALCHE VOLTA	MAI
Femmine	9,2	23,1	49,6	18,1
Maschi	8,6	30,5	49,1	11,9

Fonte: CUG Istat, Indagine sul benessere organizzativo 2021

1.2 Gli obiettivi e le azioni

Quanto esposto in precedenza indica che l'attività di cura continua a essere a carico delle donne in modo preponderante, quindi tutte le iniziative e le scelte organizzative funzionali a una maggiore flessibilità vanno nell'ottica di favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Gli obiettivi e le azioni che seguono sono stati individuati a seguito di un'analisi di contesto su comportamenti del personale e su valutazioni espresse in diverse rilevazioni effettuate nel corso del 2021 e 2022.

OBIETTIVO 1: AGEVOLARE L'EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORO

Le azioni previste per il raggiungimento di questo obiettivo sono incentrate sull'aumento della flessibilità in termini di lavoro agile, telelavoro e part-time, utilizzo ferie solidali, promozione di misure di equilibrio tra lavoro e vita privata e ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro, con focus su attività da svolgersi in team.

Per implementare questo obiettivo si propongono le azioni riportate di seguito.

Azione 1.1 Aumento flessibilità di utilizzo del lavoro agile (numero giorni e base)

Azione 1.2 Messa a regime del lavoro agile

Azione 1.3 Consolidamento flessibilità del telelavoro e part-time, della flessibilità oraria e ottimizzazione delle relative procedure amministrative

Azione 1.4 Favorire l'utilizzo delle ferie solidali

Azione 1.5 Promuovere/pubblicizzare internamente le misure di equilibrio lavoro/vita privata esistenti

Azione 1.6 Ottimizzare organizzazione del lavoro per favorire massima partecipazione ad attività da svolgersi in team

OBIETTIVO 2: SOSTENERE LA GENITORIALITÀ E/O ATTIVITÀ DI CURA

Un altro aspetto che contribuisce a garantire l'equilibrio lavoro-vita privata riguarda le diverse tipologie di sostegno economico funzionali alle attività di cura che possono riguardare non soltanto i minori, ma tutti i componenti della famiglia non autosufficienti.

Tali attività e le relative azioni sono quindi funzionali a favorire e riequilibrare gli aiuti economici erogabili al personale nell'ottica di garantire maggiore supporto alle donne che si fanno maggiormente carico delle attività di cura di tutti i componenti della famiglia.

I benefici assistenziali che l'Istituto eroga al personale riguardano:

- a) Sussidio per decesso del dipendente o dei familiari a carico
- b) Sussidi per le spese mediche

- c) Contributi per la frequenza di asili nido pubblici e privati e scuole materne elementari pubbliche
- d) Contributi per la frequenza di soggiorni estivi
- e) Sostegno allo studio per gli iscritti alle scuole medie inferiori e superiori
- f) Sostegno allo studio per gli iscritti agli istituti universitari
- g) Borse di studio scuola media inferiore e superiore
- h) Borse di studio università
- i) Contributo per l'utilizzo del mezzo pubblico

Tutti i contributi sono concessi a favore dei dipendenti in servizio alla data di presentazione delle richieste e regolamentati dagli Artt.1 e 3 dell'apposito Disciplinare.

Per implementare questo obiettivo si propongono le azioni riportate di seguito.

Azione 2.1 Alleviamento del peso economico delle riduzioni del trattamento stipendiale previsto per l'attività di cura

Azione 2.2 Stipula di convenzioni a favore dei lavoratori e dei loro familiari

Azione 2.3 Rimodulazione contributi assistenziali

OBIETTIVO 3: INCREMENTARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Sulla base di quanto emerso dalla rilevazione condotta nel 2021 dal CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), descritto nel paragrafo sul contesto, si ritiene utile monitorare periodicamente la percezione del benessere tramite un'apposita indagine⁴ e istituire una struttura cui i dipendenti possano rivolgersi non soltanto per situazioni estremamente critiche, ma anche per la mediazione di piccoli conflitti e/o per una consulenza psicologica in caso di problematiche, in modo da rafforzare una cultura aziendale inclusiva.

Per implementare questo obiettivo si propongono le azioni riportate di seguito.

Azione 3.1 Istituzione dello Sportello di Ascolto per la gestione dei rapporti tra il personale e l'Amministrazione, la mediazione dei conflitti e per offrire una consulenza psicologica ai dipendenti nel caso di problematiche lavorative

Azione 3.2 Monitoraggio percezione equilibrio vita privata-lavoro

⁴ Indagine sul benessere organizzativo del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG).

2. PARITÀ DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI DELL'ORGANIZZAZIONE

In Italia, secondo quanto calcolato dall'International Labour Organization (ILO), la quota di donne in posizioni dirigenziali (Senior management e middle management) è pari a circa il 24%. L'obiettivo è quello di raggiungere la soglia del 35% nel 2026, a fronte anche dell'esperienza della Spagna e della Svizzera che già si collocano al di sopra del 33% e che, negli ultimi 5 anni, hanno registrato un incremento di 4 punti percentuali mantenendosi comunque al di sotto di altre realtà più avanzate in termini di *leadership* al femminile⁵. È il caso, ad esempio, della Svezia dove la percentuale di donne manager supera già oggi il 40% del totale.

Non solo. Secondo il *Gender Diversity Index* (GDI), lo studio europeo della EWOB, l'associazione *European Women on Boards* che ogni anno analizza la distribuzione per genere nei Consigli di amministrazione (CdA) e nei vertici aziendali delle più grandi realtà europee, nel 2021 la percentuale di donne nei CdA si attesta al 35% (un solo punto in più rispetto all'anno precedente) e solo il 7% delle aziende è guidata da un *Chief Executive Officer* (CEO) donna, valore che in Italia si ferma al 3%⁶. Nel 2021 sono state campionate 668 società di 19 paesi europei rispetto alle quali emerge che, alla velocità del cambiamento attuale, il traguardo del 40% di donne nei CdA entro il 2025 non sarà raggiunto.

Il Rapporto GDI rivela, inoltre, che le aziende guidate da un CEO donna hanno il doppio delle donne in posizione apicale (38%) rispetto alla media delle aziende (19%); al contrario, in quelle capeggiate da un uomo le donne vengono selezionate nei limiti di un 30% delle posizioni vacanti.

Anche dal Rapporto SDGS del 2021⁷ si evince che in Italia nel 2020 solo il 15% delle società quotate in borsa (che rappresentano il 2% del valore totale di mercato delle imprese quotate) ha un Amministratore Delegato donna; il valore sale al 27% per il ruolo di presidente o presidente onorario.

D'altra parte, nel nostro Paese solo nel 2022, per la prima volta, è stato conferito ad una donna l'incarico di Presidente del Consiglio dei Ministri mentre, a tutt'oggi, in quasi 77 anni di storia della Repubblica, nessuna donna ha mai ricoperto la più alta carica dello Stato.

⁵ Strategia Nazionale per la Parità di Genere: <https://www.pariopportunita.gov.it/media/2024/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026.pdf>.

⁶ EWOB, Gender Diversity Index of Women On Boards and in Corporate Leadership, KANTAR PUBLIC.

⁷ Istituto nazionale di statistica, Rapporto SDGS 2021. Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia.

2.1 Contesto e analisi dei dati

Per una prima valutazione connessa al tema della parità di genere nella leadership e nei processi decisionali del nostro istituto, sono state considerate le posizioni di Presidente, Direttore Generale, Direttore del Dipartimento, Direttore centrale e Dirigente il Servizio⁸ alla data del 20 novembre 2023.

In Istituto la composizione per genere nelle posizioni di leadership è articolata in maniera diversa in funzione del ruolo (Tavola 2.1).

Nella Tavola 3.1 oltre ai valori assoluti, si presenta il tasso di femminilizzazione dell'occupazione totale, dato dal rapporto percentuale tra il numero di lavoratrici donne, con un determinato incarico, e il totale degli occupati con il medesimo incarico. L'indicatore assume valore 0 in caso di assenza di donne in un certo ruolo e 100 nel caso in cui siano presenti solo donne. Nel caso specifico si passa dal 63,5% rilevato tra i dirigenti di servizio al 53,3% dei direttori centrali e al 50% dei direttori di dipartimento.

In totale le dirigenti sono circa il 59% ma le cariche di Presidente e di Direttore generale sono comunque ricoperte da due uomini e nella storia dell'Istat non c'è mai stata una Presidente.

TAVOLA 2.1 - PERSONALE CON INCARICHI DIRETTIVI PER GENERE. 20 NOVEMBRE 2023

INCARICO DIRIGENZIALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE TOTALE
Presidente	-	1	1	-
Direttore Generale	-	1	1	-
Direttore del Dipartimento	1	1	2	50,0
Direttore Centrale	8	7	15	53,3
Dirigente il Servizio	33	19	52	63,5
TOTALE	42	29	71	59,2

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

La composizione percentuale per incarico dirigenziale, distinta per uomini e donne, fornisce un'ulteriore informazione (si veda la Tavola 2.2).

TAVOLA 2.2 - PERSONALE CON INCARICHI DIRETTIVI PER GENERE. 20 NOVEMBRE 2023
(COMPOSIZIONE PERCENTUALE)

INCARICO DIRIGENZIALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
Presidente	-	3,4	1,4
Direttore Generale	-	3,4	1,4
Direttore del Dipartimento	2,4	3,4	2,8
Direttore Centrale	19,0	24,1	21,1
Dirigente il Servizio	78,6	65,5	73,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

⁸ Nel computo dei dirigenti di servizio è compreso il personale con incarico di dirigente amministrativo di seconda fascia.

Ponendo a cento il numero di occupate in posizioni dirigenziali, si evidenzia molto chiaramente che le donne si concentrano nel livello più basso, quello di Dirigente del Servizio, con una quota sul totale pari al 78,6%. Tra gli uomini tale percentuale è del 65,5%.

Sempre tra gli uomini la quota di personale con incarico di direttore centrale è pari al 24,1% laddove per le donne si attesta al 19%.

Attualmente nelle posizioni apicali (Presidente, Direttore Generale, Direttore del Dipartimento) si colloca circa il 10% dei dirigenti uomini, mentre per la componente femminile la soglia è del 2,4%.

In generale, si denota una mancanza di dettaglio di genere nelle banche date in diversi ambiti dell'Istituto. Ad esempio, sarebbe molto utile poter disporre di una banca dati sulla composizione per genere degli organismi decisionali (Consiglio, comitati, etc).

Analogamente, le informazioni sull'anzianità di servizio, presenza di figli e direzione di appartenenza, articolate per maschi e femmine e disponibili a livello di microdato, potrebbero essere analizzate in maniera continuativa.

Anche in relazione ai ruoli di Coordinamento di *Task force* o Gruppi di lavoro, nazionali ed internazionali, alla composizione delle Commissioni di concorsi interni ed esterni (e di gare) si registrano delle lacune nella distinzione per genere dei dati.

Si tratta di interventi indispensabili per agevolare il monitoraggio dei dati e per definire azioni mirate a supporto dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione all'interno del nostro Istituto.

2.2 Gli obiettivi e le azioni

La parità nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione andrà perseguita attraverso una serie di obiettivi che descrivono un vero e proprio percorso finalizzato a promuovere la parità di genere. La strada che si intende percorrere è orientata a creare le condizioni per rimuovere una serie di barriere culturali e psicologiche che a tutt'oggi ostacolano l'equilibrio di genere.

OBIETTIVO 1: RAFFORZARE LA GOVERNANCE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLA LEADERSHIP E LA COMPLIANCE NORMATIVA

Al fine di migliorare la *governance* sul tema della parità di genere sono previste una serie di azioni che hanno lo scopo di costruire un'infrastruttura stabile di supporto allo studio e al monitoraggio delle questioni di genere.

Azione 1.1 Costituzione di un Comitato permanente interdipartimentale

È di fondamentale importanza la più ampia condivisione all'interno dell'Istituto dello studio e del monitoraggio delle azioni che promuovano la parità di genere. In tale contesto si propone la costituzione di una struttura permanente a carattere interdipartimentale che si occupi di tali attività. Tale struttura rappresenterà un vero e proprio osservatorio sulla parità di genere assicurando

un confronto costante sui temi del *Gender Equality Plan*, il suo monitoraggio e una collaborazione alla sua realizzazione. Avrà anche il compito di mettere in campo azioni finalizzate a facilitare la diffusione del piano, pianificando tra l'altro incontri periodici sull'avanzamento dei lavori con figure chiave della *governance*. Oltre ad azioni e iniziative interne, potrà anche avviare tavoli congiunti di lavoro con altri soggetti del mondo della ricerca per un confronto costante sul tema dell'uguaglianza di genere, della valorizzazione delle diversità e delle buone pratiche adottate.

Azione 1.2 Implementare il sistema di gestione per la Parità di genere, secondo la prassi UNI PdR 125:2022, per la sua successiva certificazione

La certificazione della parità di genere oltre a rafforzare l'immagine reputazionale dell'Istituto, consentirà alle organizzazioni di accedere a premialità nella partecipazione a bandi italiani ed europei.

Il 16 marzo 2022 è stata pubblicata la Prassi di Riferimento (PdR) UNI 125:2022⁹ sulla Parità di Genere, che delinea i requisiti per la Certificazione richiamata dal PNRR e prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

L'azione si concretizza nella definizione della *roadmap* che porti all'ottenimento della certificazione da parte di uno degli organismi di certificazione accreditati.

OBIETTIVO 2: COSTRUIRE UN QUADRO INFORMATIVO IN OTTICA DI GENERE RELATIVAMENTE ALLE POSIZIONI DI VERTICE E AGLI ORGANI DECISIONALI

L'analisi dei dati a disposizione ha evidenziato una carenza di informazioni, che risultano in parte disperse in sistemi diversi, soprattutto in relazione alle posizioni di vertice. Si ravvede, dunque, la necessità di costruire una base informativa che consenta di mappare gli squilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, di svolgere analisi ed effettuare il monitoraggio delle azioni realizzate.

Azione 2.1 Costruzione di una banca dati sulla composizione degli Organi di governo

Si propone, a tal proposito, la costruzione di una banca dati che raccolga e integri in un'ottica di genere le informazioni relative alla composizione degli organi di governo, delle posizioni dirigenziali e di ulteriori ruoli di responsabilità in organismi e comitati dell'Istituto.

L'implementazione di tale banca dati dovrà essere ispirata ai principi di riuso dell'informazione disponibile e dovrà ricostruire le informazioni in serie storica, garantendo la disponibilità di dati costantemente aggiornati.

Azione 2.2 Analisi dei divari di genere delle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Nell'ambito delle attività del sottogruppo Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione è stata portata a termine una prima

⁹ <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/dist/resources/prassi-di-riferimento-unipdr-pdr100866103.pdf>.

attività di ricostruzione della serie storica degli organigrammi e delle deliberazioni relative ai conferimenti di incarico di direttrice/direttore nel periodo 2011-2022.

Sulla base delle informazioni raccolte sarà possibile effettuare una mappatura della dimensione di genere all'interno dell'organizzazione e costruire indicatori specifici.

Azione 2.3 Rendicontazione annuale dei dati relativi alla leadership

Verranno predisposti dei report periodici sull'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali che saranno di aiuto per individuare l'efficacia delle azioni intraprese e determinare ulteriori interventi mirati a favorire la riduzione delle disuguaglianze di genere.

I dati prodotti confluiranno e alimenteranno il bilancio di genere e potranno consentire la programmazione delle azioni positive promosse dal CUG.

OBIETTIVO 3: POTENZIARE LA VALORIZZAZIONE DELLA DIVERSITÀ DI GENERE NELLA CULTURA E NELLE PRASSI ORGANIZZATIVE

Le azioni ipotizzate riguarderanno diversi ambiti legati alla comunicazione.

In senso più ampio, potrà essere condotta una riflessione finalizzata a rafforzare l'orientamento aperto e inclusivo dell'Istituto.

Al fine di costruire una rete che agevoli la circolazione di informazioni e conoscenze e incentivi allo sviluppo di una cultura della parità di genere, è indispensabile prevedere dei momenti di comunicazione e diffusione di tali messaggi.

Azione 3.1 Progettazione di percorsi di *mentoring* interni

Le azioni previste potranno articolarsi in più percorsi a partire dall'attivazione di programmi di *mentoring* a supporto della progressione di carriera e improntati alla metodologia formativa di trasferimento di conoscenze da parte di donne che hanno realizzato le loro ambizioni professionali. Si tratta di instaurare una relazione interpersonale in cui la mentore rappresenti un modello non rigidamente precostituito ma di solo riferimento, che mette a disposizione la propria esperienza di lavoro, trasferisce competenze e spinte motivazionali, estrapola attitudini e affinità con l'interlocutrice, creando al contempo, se interne alla stessa organizzazione, un patrimonio produttivo e di cultura gestionale utile all'organizzazione stessa.

Azione 3.2 Organizzazione di eventi tematici e tavoli di confronto interistituzionali rivolti alle persone con responsabilità organizzativa/gestionale e al personale tutto per la condivisione della cultura della *leadership* di genere

Potranno essere poi realizzati eventi rivolti al personale per sensibilizzare sulle tematiche relative alla parità di genere nei processi decisionali e direzionali. In considerazione del target cui è rivolta l'azione, si proporranno ad esempio casi di studio e testimonianze che fanno riferimento a esperienze di *leadership*, sia maschili che femminili, che si sono distinte per l'attenzione alle tematiche della parità di genere e in generale all'inclusività.

Le iniziative di informazione e formazione saranno di diverse tipologie includendo, ad esempio, lo sviluppo di competenze di genere e il superamento dei pregiudizi di genere tra personale, leader e decisori; la creazione e la valorizzazione di Gruppi di Lavoro dedicati a temi specifici; la sensibilizzazione attraverso *workshop* e attività di comunicazione dedicati a tutti gli *stakeholder*.

3. PARITÀ DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO DI NUOVE RISORSE E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA

A partire dall'analisi, in prospettiva di genere, di dati di fonte amministrativa sul personale dell'Istituto, si vuole fornire un quadro delle principali caratteristiche delle risorse umane, nonché della loro collocazione nei vari livelli e della loro partecipazione alle attività dell'Amministrazione.

La comparazione dei dati della dimensione di genere nei diversi ambiti del contesto interno ed esterno - e la relativa dinamica nel tempo - consentono, infatti, di sviluppare, promuovere e adeguare iniziative organizzative, proficue ed efficienti, finalizzate a valorizzare la parità effettiva ed eliminare le disuguaglianze di genere.

3.1 La normativa sull'accesso al pubblico impiego in Italia, la parità di genere e il *glass ceiling*

La nostra legislazione garantisce l'uguaglianza di genere, prevedendo e tutelando l'accesso al pubblico impiego: l'art. 51 della Costituzione prevede che «tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge».

Ed anzi, con l'entrata in vigore della Legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1, il principio costituzionale del libero accesso di uomini e donne al pubblico impiego è stato rafforzato: nel primo comma dell'art. 51 è stata aggiunta, infatti, la norma secondo la quale «a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne». Ed ancora, l'art. 37 della Costituzione stabilisce che la donna ha diritto alle stesse retribuzioni che spettano al lavoratore, ciò vale «a parità di lavoro».

Di pari opportunità nell'accesso al lavoro tratta anche l'art. 35, co. 3, lett. c), d.lgs. 165 del 2001 stabilendo che fra i principi che le P.A. devono osservare nelle procedure di reclutamento (anche con contratti flessibili) vi è quello del «rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori».

Ed ancora, il Codice delle pari opportunità (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198), all'art. 31, comma 1, ribadisce il divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici: «la donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge».

Da quanto precede, emerge che il Legislatore è intervenuto, nel corso degli anni, con l'intento di impedire l'adozione di meccanismi e/o criteri che producano l'effetto di discriminare, anche solo indirettamente, il personale di genere femminile.

Dall'analisi dei dati normativi risulta, altresì, che l'accesso al mondo del lavoro, in particolare nell'impiego pubblico, non comporta particolari problematiche in ottica di uguaglianza di genere, problematiche invece, che diventano rilevanti quando si tratta di garantire alle donne le stesse opportunità di crescita professionale che sono garantite agli uomini.

Si tratta del cosiddetto fenomeno del *glass ceiling* (soffitto di cristallo), espressione con la quale si indica una situazione in cui è di fatto impedito l'avanzamento di carriera di un soggetto, per ragioni connesse a fenomeni di discriminazioni o ostacoli di natura sociale, culturale, razziale o sessuale.

La riflessione sulle cause del *glass ceiling* è stata avviata anche in Italia da diversi anni e ha condotto ad una nuova consapevolezza in ordine agli strumenti idonei a contrastare le asimmetrie di genere nella crescita professionale all'interno dei luoghi di lavoro.

In particolare, alcuni studi hanno da tempo evidenziato che le forme di flessibilità oraria e di conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro, sebbene costituiscano strumenti diretti ad agevolare la crescita occupazionale della componente femminile e a consentire alle donne di assolvere agli oneri di cura familiari che tradizionalmente gravano in maggiore misura sul genere femminile, finiscono spesso per ridurne le prospettive di carriera¹⁰.

Tale conclusione muove dal rilievo che nelle organizzazioni lavorative, private e pubbliche, prevale spesso una "cultura della presenza" e della "visibilità", nella quale vige la regola del "*face-time*", cioè del tempo di facciata, per cui "ciò che importa non è tanto esserci, ma mostrare di esserci". In altri termini, è stato dimostrato che la disponibilità ad una maggiore presenza sul lavoro rappresenta un indicatore di successo professionale, sebbene la maggiore presenza non implichi necessariamente ore di lavoro effettivo, ma piuttosto, per l'appunto, ore di "maggiore visibilità". La dedizione connessa ai lunghi orari di lavoro è, pertanto, collegata all'attesa di una ricompensa in ordine alla carriera o al prestigio personale e tale conclusione costituisce un nodo cruciale anche nell'ambito del dibattito sulla flessibilità. Ciò proprio in considerazione del rilievo che l'introduzione di misure finalizzate a garantire la conciliazione tra tempi lavorativi e tempi familiari - misure che, come si diceva, sembrano interessare prevalentemente le donne in quanto consentono loro di gestire più agevolmente i diversi impegni - spesso finisce per rafforzare il "tetto di cristallo" che separa le donne dalle posizioni dirigenziali, legate, come si diceva, anche ad un criterio di visibilità e presenza.

Gli studiosi hanno, quindi, rilevato che nelle amministrazioni pubbliche e nelle aziende occorre procedere ad "una riorganizzazione complessiva che, destrutturando tempi e luoghi di erogazione della prestazione lavorativa, destrutturi anche la cultura della presenza a favore della cultura della responsabilizzazione" verso gli obiettivi strategici dell'organizzazione¹¹.

¹⁰ Silvia Gherardi e Barbara Poggio, Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere, in Atti del Convegno Nazionale ed Europeo Che "genere" di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri, Trento.

¹¹ Zingarelli, D. "I modelli organizzativi e le differenze di genere", in M.G. Catemario e P. Conti (a cura di) Donne e leadership. per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere, Cantieri, Roma, 2003.

L'art. 46 d.lgs. 198 del 2006 (Codice delle pari opportunità) prevede che i datori di lavoro che occupano più di 50 lavoratori devono redigere ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale indicando i dati relativi allo stato delle assunzioni, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, inserendo anche informazioni sulle procedure di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale.

L'art. 17-quater del c.d. decreto reclutamento "Principio di parità di genere" (Decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021) prevede che il reclutamento di risorse presso la P.A. avvenga assicurando criteri orientati al raggiungimento di un'effettiva parità di genere, secondo quanto disposto dal PNRR.

Da ultimo, l'art. 5 del decreto PNRR 2 (Decreto Legge n. 36 del 2022) prevede che, al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni debbano adottare misure che attribuiscano vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

Non soltanto il Legislatore ma anche il Ministero della pubblica amministrazione e delle pari opportunità si è occupato delle evidenziate criticità in ordine alla crescita professionale del personale di genere femminile, invitando le Pubbliche Amministrazioni, nella Direttiva 2 del 2019, a monitorare le indennità e le posizioni organizzative, per evidenziare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne e promuovere le azioni correttive conseguenti finalizzate, tra l'altro, ad "aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali".

Da ultimo, nell'ambito del programma di investimenti e riforme del PNRR, ad ottobre 2022, sono state emanate le Linee Guida Dipartimento Funzione Pubblica sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni", del Ministro per la P.A. e della Ministra per le pari opportunità e la famiglia, finalizzate a fornire indicazioni concrete per "supportare le P.A. a realizzare una migliore organizzazione lavorativa più inclusiva e rispettosa della parità di genere [...] identificando le criticità e affronta(ndo) gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un'attenzione costante all'equilibrio di genere".

Le Linee Guida chiariscono, innanzitutto, che il fenomeno della parità di genere nell'accesso e nelle carriere della P.A. deve essere misurato attraverso diversi strumenti di monitoraggio, come il bilancio di genere di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 e alla Direttiva 23 maggio 2007. Inoltre, i dati sulla performance di ogni singola Pubblica amministrazione in tema di pari opportunità ed equilibrio di genere devono essere inseriti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), documento unico di programmazione e *governance* delle P.A., che integra anche il Piano delle Azioni Positive.

Le Linee Guida, in particolare al paragrafo 6.2, promuovono, altresì, una più ampia partecipazione delle donne alle procedure per l'accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità, sollecitando le P.A. a monitorare periodicamente il fenomeno della disegualianza di genere nell'avanzamento di carriera attraverso la misurazione della percentuale di

candidature di donne sul totale delle potenziali interessate rapportata alla percentuale di candidature di uomini sul totale dei potenziali interessati. Tale analisi dovrebbe essere svolta sugli avvisi già conclusi, per poter disporre di un dato comparativo di partenza, e attuata in modo sistematico sugli avvisi di selezione via via emanati, per verificare, nel tempo, il *trend* di miglioramento.

Infatti, una minore propensione delle donne rispetto agli uomini a candidarsi potrebbe essere sintomatica della scarsa fiducia nella capacità dell'organizzazione di riconoscere esigenze di conciliazione specifiche.

3.2 Contesto e analisi dei dati

Lo studio sulla distribuzione del personale dell'Istituto copre un arco temporale che va da giugno 2019 a febbraio 2023, con particolare riferimento a ottobre 2022. L'analisi intermedia si è resa necessaria in quanto negli ultimi mesi dell'anno sono state espletate diverse procedure concorsuali che hanno modificato l'assetto complessivo, impattando sulla composizione per genere e per livello.

Nel complesso il personale dell'Istat al 1 febbraio 2023 è pari a 1.901 unità ed è composto per circa il 60% da donne (si veda Tavola 3.1). L'analisi temporale rispetto al 30 giugno 2019 evidenzia una diminuzione del personale di 216 unità ma conferma la dimensione del rapporto fra i generi (si veda Tavola 3.3).

Dato che l'obiettivo dell'analisi è la verifica della composizione di genere nei livelli apicali, il personale è stato suddiviso in tre sottogruppi, che hanno agevolato la disamina:

- Dirigenti amministrativi
- Personale appartenente ai livelli I-III
- Personale appartenente ai livelli IV-VIII

Tutti i sottogruppi sono caratterizzati da una presenza maschile nei livelli apicali più elevata rispetto a quella femminile.

A febbraio 2023, fra i dirigenti amministrativi il ruolo di prima fascia era in capo a 3 uomini e 1 donna, nel 2019 il rapporto era 2 a 1.

A ottobre 2022 fra il personale appartenente ai livelli I-III, circa il 44% degli uomini è inquadrato nei livelli I e II mentre le donne si fermano al 35% (si veda Tavola 3.2).

A febbraio 2023 la composizione di genere mantiene la stessa tendenza ma, causa l'aumento della presenza femminile, si riduce di oltre la metà il divario fra donne e uomini. La rappresentanza maschile nel I livello è di 3,7 punti più elevata rispetto a quella femminile, *trend* anch'esso in diminuzione rispetto al periodo precedente, considerando che nel 2019 era più del doppio di quella femminile.

Nel periodo 2019-2022 si osserva la stessa tendenza anche per la distribuzione del personale nei livelli IV-VIII, in cui la presenza nella posizione apicale (corrispondente al IV livello), sfiora il 39% per gli uomini e non raggiunge il 35% per le donne. Nel 2023, fermo restando il *trend*, si riduce il *gap* di genere (36% maschi e 34% femmine).

Pertanto, se la composizione del personale di ricercatore/tecnologo risulta costantemente in favore delle donne (circa 64 donne ogni 100 dipendenti), la situazione si inverte nel I livello (Dirigente di Ricerca/Dirigente Tecnologo) dove gli uomini sono il 15,5% e le donne l'11,8% (nel 2019 11,8% e 6,1%).

TAVOLA 3.1 - PERSONALE DELL'ISTAT AL 1 FEBBRAIO 2023

INQUADRAMENTO	VALORI ASSOLUTI			VALORI PERCENTUALI		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Dirigente Amministrativo I	1	3	4	20,0	75,0	44,4
Dirigente Amministrativo II	4	1	5	80,0	25,0	55,6
Totale Dirigenti amministrativi	5	4	9	100,0	100,0	100,0
I livello	67	49	116	11,8	15,5	13,1
II livello	185	103	288	32,6	32,5	32,5
III livello	316	165	481	55,6	52,1	54,4
Totale livelli I/III	568	317	885	100,0	100,0	100,0
IV livello	189	163	352	33,7	36,5	35,0
V livello	167	73	240	29,8	16,4	23,8
VI livello	174	170	344	31,0	38,1	34,2
VII livello	22	30	52	3,9	6,7	5,2
VIII livello	9	10	19	1,6	2,2	1,9
Totale livelli IV/VIII	561	446	1.007	100,0	100,0	100,0
TOTALE COMPLESSIVO	1.134	767	1901	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

TAVOLA 3.2 - PERSONALE DELL'ISTAT AL 1 OTTOBRE 2022

INQUADRAMENTO	VALORI ASSOLUTI			VALORI PERCENTUALI		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Dirigente Amministrativo I	1	3	4	20,0	75,0	44,4
Dirigente Amministrativo II	4	1	5	80,0	25,0	55,6
Totale Dirigenti amministrativi	5	4	9	17,2	100,0	100,0
I livello	29	38	67	5,5	12,9	8,2
II livello	157	92	249	29,8	31,3	30,3
III livello	341	164	505	64,7	55,8	61,5
Totale livelli I/III	527	294	821	100,0	100,0	100,0
IV livello	205	174	379	34,6	38,8	36,4
V livello	193	95	288	32,5	21,2	27,7
VI livello	164	137	301	27,7	30,6	28,9
VII livello	22	31	53	3,7	6,9	5,1
VIII livello	9	11	20	1,5	2,5	1,9
Totale livelli IV/VIII	593	448	1.041	100,0	100,0	100,0
TOTALE COMPLESSIVO	1.125	746	1.871	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

TAVOLA 3.3 - PERSONALE DELL'ISTAT AL 30 GIUGNO 2019

INQUADRAMENTO	VALORI ASSOLUTI			VALORI PERCENTUALI		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Dirigente Amministrativo I	1	2	3	20,0	40,0	30,0
Dirigente Amministrativo II	4	3	7	80,0	60,0	70,0
Totale Dirigenti amministrativi	5	5	10	14,7	100,0	100,0
I livello	34	38	72	6,1	11,8	8,2
II livello	172	117	289	30,9	36,2	32,8
III livello	351	168	519	63,0	52,0	59,0
Totale livelli I/III	557	323	880	100,0	100,0	100,0
IV livello	304	232	536	43,4	44,0	43,7
V livello	170	93	263	24,3	17,6	21,4
VI livello	186	153	339	26,6	29,0	27,6
VII livello	31	39	70	4,4	7,4	5,7
VIII livello	9	10	19	1,3	1,9	1,5
Totale livelli IV/VIII	700	527	1.227	100,0	100,0	100,0
TOTALE COMPLESSIVO	1.262	855	2.117	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

La prevalenza maschile non è confermata per quanto riguarda il totale del personale con conferimento di incarico: infatti a novembre 2022, il 57% degli incarichi è affidato alle donne (39 donne con incarico, 30 uomini). Tra le 39 donne con incarico la maggiore concentrazione si evidenzia nel ruolo delle Dirigenti di servizio (71,8%).

Si rileva, tuttavia, una maggiore specificità maschile fra il personale con incarico nella figura del Direttore centrale: nel totale delle donne con incarico solo il 15,4% sono direttori centrali, nel totale degli uomini con incarico il 33,3% sono direttori centrali; sul totale di 16 direttori centrali uomini e donne, il 37,5% sono donne e il 62,5% sono uomini.

Per i dati appena citati fare riferimento alla Tavola 1.1 del Capitolo 1.

Per quanto attiene gli incarichi, nel periodo compreso tra gennaio 2021 e marzo 2022, le risorse coinvolte in *Task Force* o Gruppi di Lavoro sono oltre l'80% del personale (1.542 su un totale di 1.871 unità di personale). Analizzando la distribuzione degli incarichi, si nota una maggiore presenza di uomini nei ruoli di coordinatore e vice coordinatore. In particolare, su un totale di 746 uomini, il 7,2% detiene un incarico di coordinatore e il 12,5% di vice coordinatore mentre, su un totale di 1.125 donne, il 5,3% ricopre il ruolo di coordinatrice e il 10,9% quello di vice coordinatrice.

La distribuzione per specializzazione conferma la maggiore presenza maschile nell'Impianto informatico (62,3%), di contro si riscontra una maggiore presenza femminile in Analisi dati (71,2%), Indagine (66,7%), Analisi economica (65,2%) e in tutti gli altri settori indicati ad eccezione dell'equidistribuzione di genere delle risorse coinvolte in *Task Force* e Gruppi di Lavoro in relazione a Controllo e correzione e Migrazione dati (Tavola 3.4).

TAVOLA 3.4 - NUMERO DI RISORSE COINVOLTE IN TASK FORCE O GRUPPI DI LAVORO PER SESSO E TIPO DI OUTPUT PRODOTTO

SESSO	ANALISI DATI	ANALISI ECONOMICI	CONTROLLO E CORREZIONE DATI	MIGRAZIONE DATI	SISTEMA INFORMATIVO	IMPIANTO INFORMATICO	INDAGINE	METODOLOGIA PER CENSIMENTO	DOCUMENTAZIONE ANNUALE RICORRENTE	NUOVO AGGIORNAMENTO PROCESSO	ORGANIZZAZIONE LAVORO	PRODOTTO DI COMUNICAZIONE	PRODOTTO DI RICERCA	PRODOTTO INNOVATIVO	TOTALE
VALORI ASSOLUTI															
Femmine	37	60	13	7	78	72	34	40	16	293	71	163	14	10	908
Maschi	15	32	13	7	69	119	17	30	9	170	45	90	10,0	8,0	634
Totale	52	92	26	14	147	191	51	70	25	463	116	253	24,0	18	1.542
VALORI PERCENTUALI															
Femmine	71,2	65,2	50,0	50,0	53,1	37,7	66,7	57,1	64,0	63,3	61,2	64,4	58,3	55,6	58,9
Maschi	28,8	34,8	50,0	50,0	46,9	62,3	33,3	42,9	36,0	36,7	38,8	35,6	41,7	44,4	41,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

Per quanto riguarda la tematica della permanenza nel livello di inquadramento del personale distinta per genere, dall'analisi dei dati della Tavola 3.5 (dalla relazione CUG 2022 - dati al 31.12.2021) si evince che un congruo numero di dipendenti di entrambi i sessi permangono nel livello per un periodo superiore a 10 anni, non vedendo riconosciuta alcuna progressione economica e professionale. Dalla distribuzione per età dei dipendenti si osserva che la maggioranza delle lavoratrici (circa 33,3% sul totale dei dipendenti, in aumento di 10 punti percentuali rispetto all'anno 2020) e dei lavoratori (circa 23,4% in aumento di oltre 6 punti percentuali rispetto all'anno precedente) ha un'età superiore a 50 anni, seguono poi i dipendenti di età compresa tra i 41 e i 50 anni (più alta la percentuale delle lavoratrici pari a 22,4% rispetto al 12,5% dei lavoratori), risulta minoritaria la residuale quota delle lavoratrici e dei lavoratori con età compresa tra i 31 e i 40 anni; davvero esigua infine la quota dei dipendenti con età inferiore ai 30 anni.

TAVOLA 3.5 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE E PER ETÀ ANNO 2021

PERMANENZA NEL PROFILO (ANNI)	CLASSI DI ETÀ (MASCHI)						CLASSI DI ETÀ (FEMMINE)						TOTALE COMPLESSIVO	% SUL TOTALE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE
	≤ 30	Da 31 A 40	Da 41 A 50	Da 51 A 60	>60	Totale Uomini	≤ 30	Da 31 A 40	Da 41 A 50	Da 51 A 60	>60	Totale Donne		
Inferiore a 3		29	43	40	6	118	1	33	95	62	6	197	315	16,89
Tra 3 e 5	2	34	114	97	14	261	3	45	178	132	18	376	637	34,16
Tra 5 e 10		6	22	11		39		4	22	13		39	78	4,18
Superiore a 10		1	54	180	88	323			122	273	117	512	835	44,77
TOTALE COMPLESSIVO	2	70	233	328	108	741	4	82	417	480	141	1.124	1.865	100,00
<i>% sul totale del personale non dirigenziale</i>	<i>0,1</i>	<i>3,8</i>	<i>12,5</i>	<i>17,6</i>	<i>5,8</i>	<i>39,7</i>	<i>0,2</i>	<i>4,4</i>	<i>22,4</i>	<i>25,7</i>	<i>7,6</i>	<i>60,3</i>	100,0	

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

In ordine al fenomeno dell'anomala permanenza nel livello per un periodo superiore a 10 anni, in tutte le classi di età, si registra una prevalenza sostanziale del genere femminile, con conseguente prolungamento, in particolare per le donne, dei tempi di crescita professionale.

TAVOLA 3.6 - PERMANENZA DEL PERSONALE NEL LIVELLO PROFESSIONALE PER UN PERIODO SUPERIORE A 10 ANNI PER CLASSI D'ETÀ

CLASSI D'ETÀ	PERMANENZA SUPERIORI A 10 ANNI NELLO STESSO LIVELLO					
	Valori assoluti			Valori percentuali		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	0					
Da 31 a 40	1		1	100,0	0,0	100,0
Da 41 a 50	54	122	176	30,7	69,3	100,0
Da 51 a 60	180	273	453	39,7	60,3	100,0
>60	88	117	205	42,9	57,1	100,0
TOTALE LIVELLI I-II-III	323	512	835			

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

L'analisi dei dati riferita al periodo giugno 2019 - febbraio 2023 restituisce, pertanto, un quadro piuttosto definito della situazione in Istituto, ove il personale è composto per il 60% da donne ma la componente maschile, sebbene si registri un trend in diminuzione rispetto al 2019, è maggiormente rappresentata rispetto a quella femminile nei livelli apicali, fatta eccezione per la figura del Capo Servizio.

La rilevata asimmetria di genere in Istituto relativa al personale nel suo complesso trova riscontro in quella più generale delle donne nel pubblico impiego in Italia, secondo i dati della Ragioneria generale dello Stato. Il Conto Annuale della Ragioneria dello Stato¹² pubblica, infatti, annualmente i dati¹³ sulla consistenza e sui costi del personale delle P.A.¹⁴, sulla base dei quali emerge che i dipendenti pubblici in Italia sono circa 3 milioni e 240 mila¹⁵, le donne rappresentano il 58% del totale e hanno un'età media di 50,32 anni, lievemente più alta rispetto a quella degli uomini (49,24 anni). Tra il 2011 e il 2020 è stata riscontrata una contrazione importante del numero dei dipendenti pubblici (pari all'1,2%), che ha riguardato però esclusivamente gli uomini (calati del 9,6%) mentre il numero delle donne è aumentato del 5,5%.

¹² La rilevazione annuale effettuata dalla Ragioneria Generale dello Stato per la redazione del Conto Annuale viene effettuata ai sensi del titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165. Le pubbliche amministrazioni sono infatti tenute ad inviare il conto annuale ogni anno tramite il sistema informativo SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche) che costituisce la banca dati del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni.

¹³ I dati si riferiscono all'anno 2020 (ultimo dato disponibile).

¹⁴ L'universo di riferimento considerato nella rilevazione del Conto Annuale sono il personale che lavora presso le Amministrazioni che hanno funzioni centrali e funzioni locali; personale che lavora nel comparto istruzione e ricerca e nel comparto sanità; personale appartenente al comparto autonomo e fuori comparto ed infine personale in regime di diritto pubblico.

¹⁵ Il totale del personale è composto dal Personale Stabile e dall'Altro Personale. Sono esclusi i lavoratori a tempo determinato, LSU, i lavoratori in formazione e i lavoratori con contratto interinale.

3.3 Gli obiettivi e le azioni

Le menzionate Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni” pubblicate ad ottobre 2022 individuano una serie di azioni che investono taluni aspetti della selezione del personale, raccomandando di evitare l’attribuzione di punteggi ulteriori ai titoli in relazione alla durata dell’incarico (es. numero di anni svolti in un certo ruolo) o allo svolgimento di incarichi aggiuntivi rispetto al lavoro ordinario (ad es. nomine in commissioni o comitati esterni all’amministrazione di appartenenza), considerata anche l’incidenza delle assenze per maternità e per cure familiari.

Per ridimensionare l’impatto del tempo sull’avanzamento di carriera, la Direttiva suggerisce di:

- utilizzare nella selezione anche test di tipo psicologico o attitudinale che risultino conformi alle normative sul *diversity management* (es. ISO 30415:21);
- indicare, per la pesatura dei titoli legati all’esperienza professionale, criteri in grado di attutire l’impatto della durata temporale, ad es. ricorrendo a intervalli invece che a misurazioni puntuali (es. “fino a 2 anni: punti X” piuttosto che “per ciascun anno: punti X”), in modo da neutralizzare l’effetto negativo di assenze legate alla genitorialità o all’assolvimento di oneri di gestione familiare;
- prevedere, nella composizione della commissione, esperti di *assessment* o psicologi del lavoro cui affidare la fase di valutazione delle soft skills, in coerenza con il modello delle competenze adottato;
- curare la composizione delle commissioni giudicatrici - oltre che nell’equilibrio di genere - anche valutando come criterio preferenziale il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell’inclusione e del *diversity management*;
- formare su queste tematiche il proprio personale addetto al reclutamento, in modo da avere un presidio interno in grado di offrire supporto alle commissioni e rispetto della procedura;
- fornire indicazioni chiare sui criteri per l’attribuzione dei punteggi e sulle garanzie di anonimato.

Nella gestione del rapporto di lavoro, inoltre, le Linee guida indicano, tra gli strumenti utili a neutralizzare il gap determinato dagli impegni di cura:

- la definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l’orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un’eccezione, anche per i ruoli manageriali, inclusi i ruoli di vertice;
- l’allestimento per default di collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza;
- la reingegnerizzazione dei processi di lavoro volta a favorire il lavoro per obiettivi;

- lo sviluppo di programmi sperimentali di *mentorship* che valorizzino il passaggio di esperienze inter-generazione oltre che inter-generazionale;
- l'attuazione di programmi dedicati al rientro post maternità/paternità e per gestire il riallineamento delle risorse a seguito di assenze prolungate (formazione, ma anche allestimento di risorse informative periodicamente aggiornate da fruire volontariamente nel corso del periodo di assenza);
- la programmazione di obiettivi di performance organizzativa coerenti con i target che l'amministrazione intende raggiungere rispetto al conseguimento di prestazioni più bilanciate sul versante delle politiche di genere.

Al fine di promuovere la maggiore diffusione della cultura della leadership al femminile, secondo la Direttiva è opportuno per ciascuna amministrazione:

- rendere disponibile una formazione di base obbligatoria per tutto il personale, sul modello di quanto accade per il contrasto alla corruzione, anche in autoformazione con moduli e-learning e organizzare iniziative di formazione specifica sull'*empowerment* femminile;
- utilizzare le comunità di pratica dei responsabili delle risorse umane come luoghi di confronto e diffusione di buone pratiche sul tema.

L'efficacia delle azioni proposte trova un elemento di *enforcement* nella definizione di adeguati strumenti di verifica e governo dell'andamento, quali:

- l'individuazione di processi e di ruoli, a partire da quelli già previsti dalle norme (come i CUG o la Consigliera di fiducia), per identificare e gestire forme di non inclusività o mancato rispetto di regole per favorire l'inclusività;
- la definizione di obiettivi vincolanti per i vertici delle amministrazioni, legati alla parità di genere, sui quali l'intera struttura deve essere coinvolta (es. direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione);
- introduzione di premi ed incentivi nella valutazione della performance (sia organizzativa che individuale) per realizzare obiettivi misurabili di impatto di genere;
- monitoraggio specifico delle infrazioni disciplinari riconducibili alle questioni di genere, con eventuale adeguamento dei codici di comportamento e dei codici disciplinari per il rinforzo al contrasto del fenomeno.

In primo luogo, in coerenza con quanto indicato nelle Linee Guida, al fine di avere informazioni quanto più dettagliate possibili in ottica di genere, occorrerebbe predisporre un flusso informativo a cadenza costante che permetta un monitoraggio continuo del personale dall'ingresso della carriera fino al pensionamento, con una raccolta e controllo dei dati disaggregati per sesso/genere relativamente al personale e relativi rapporti annuali basati su specifici indicatori.

Al momento la dimensione di genere risulta poco valorizzata in Istituto se si considera che non vi sono azioni dedicate alla formazione/sensibilizzazione sul tema della parità di genere o programmi di *mentoring* per il personale dirigenziale/non dirigenziale. Non sono inoltre previsti servizi di conciliazione vita/lavoro promossi dall'Ente, né una voce di budget per supportare azioni specifiche in questo senso al fine di evitare che il peso sociale di determinate scelte di vita (genitorialità/*care giver*/questioni di salute) impatti negativamente sulla prospettiva di carriera delle donne.

In questa sezione sono elencati gli obiettivi e le azioni, riferiti al triennio 2023-2025 ritenute utili e adeguate al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne nel processo di reclutamento di nuove risorse e di avanzamento di carriera del personale Istat.

OBIETTIVO 1: PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ NELLE FASI DI RECLUTAMENTO E DI AVANZAMENTO DI CARRIERA

Il primo obiettivo identificato è rivolto alla necessità di possedere un adeguato e costante flusso informativo di dati rilevati per genere che nel tempo possa raccontare, all'interno di un processo di analisi e di monitoraggio, l'andamento dello stato di avanzamento delle carriere del personale dell'Istat. Tale attività, se effettuata in maniera costante, permetterebbe di introdurre azioni correttive per il raggiungimento degli obiettivi di parità tra uomini e donne negli avanzamenti di carriera lavorativa e nell'equa distribuzione degli incarichi soprattutto apicali.

Di seguito sono riportate le due azioni individuate per il raggiungimento di questo primo obiettivo.

Azione 1.1: Introdurre il monitoraggio periodico del fenomeno della disuguaglianza di genere nell'avanzamento di carriera;

Azione 1.2: Revisionare i bandi concorsuali, i criteri di valutazione per le progressioni di carriera e la composizione delle commissioni esaminatrici nei termini previsti dalle Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" (riconoscimento dei periodi di astensione per ragioni di cura, come ad esempio maternità, accudimento persone non autosufficienti, congedo parentale).

OBIETTIVO 2: PROMUOVERE INIZIATIVE E SERVIZI A SOSTEGNO DELLA PARITÀ DI GENERE NEI PERCORSI DI CARRIERA

Il secondo obiettivo è rivolto al varo di iniziative a sostegno della parità di genere. Per il raggiungimento dell'obiettivo sono state individuate due azioni.

Azione 2.1: Attivare corsi di formazione dedicati dopo la maternità/congedo parentale;

Azione 2.2: Inserire nel questionario sul benessere organizzativo del CUG una sezione per approfondire necessità del personale femminile, in relazione agli avanzamenti di carriera.

4. INCLUSIONE DELLA QUESTIONE DI GENERE ALL'INTERNO DEI PROGRAMMI DI RICERCA E FORMAZIONE

La centralità della ricerca in Istat trova riscontro nella programmazione strategica triennale, al cui interno è definito uno specifico approfondimento sullo sviluppo della ricerca metodologica e di quella tematica. Poiché, dunque, in Istituto la ricerca è una componente essenziale della strategia di pieno utilizzo del potenziale informativo della produzione statistica e si esplica anche nella realizzazione di progetti di ricerca tematica, risulta quanto mai indispensabile, anche in questo ambito, avere degli indicatori di genere.

4.1 La normativa sulle statistiche di genere

Nel prossimo futuro la dimensione del genere è destinata ad avere una specifica e autonoma rilevanza nell'ambito della programmazione delle statistiche ufficiali. Infatti, la recente Legge n. 53 del 5 maggio 2022 (“Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere”)¹⁶ ha introdotto l'obbligo per i soggetti “che partecipano all'informazione statistica ufficiale, inserita nel programma statistico nazionale [...] di fornire i dati e le notizie per le rilevazioni previste dal programma statistico nazionale e di rilevare, elaborare e diffondere i dati relativi alle persone disaggregati per uomini e donne” (art. 2, comma 4).

La stessa legge ha stabilito inoltre che “le informazioni statistiche ufficiali sono prodotte in modo da assicurare: a) la disaggregazione e l'uguale visibilità dei dati relativi a donne e uomini; b) l'uso di indicatori sensibili al genere” (art. 2, comma 5) e ha affidato all'Istat il compito di assicurare l'attuazione di queste disposizioni da parte dei soggetti del Sistan, anche mediante direttive del Comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica e di provvedere “all'adeguamento della modulistica necessaria all'adempimento da parte delle amministrazioni pubbliche degli obblighi relativi alla raccolta delle informazioni statistiche” (art. 2, comma 6).

4.2 Contesto e analisi dei dati

Prendendo in esame l'area dei progetti di ricerca, nella fattispecie quelli a finanziamento esterno, l'esigenza di rilevare la partecipazione di genere si è rivelata quanto mai attuale e necessaria, non solo internamente all'Istat ma anche all'esterno, come dato richiesto dalla Commissione europea nel momento in cui si chiude un progetto con fondi erogati dal finanziatore dell'Unione. Anche al Comitato Unico di Garanzia (CUG) informazioni in questo ambito risultano sempre di valida utilità. Uno dei requisiti per l'accesso ai fondi del programma di

¹⁶ Pubblicata in Gazzetta ufficiale il 24 maggio 2022.

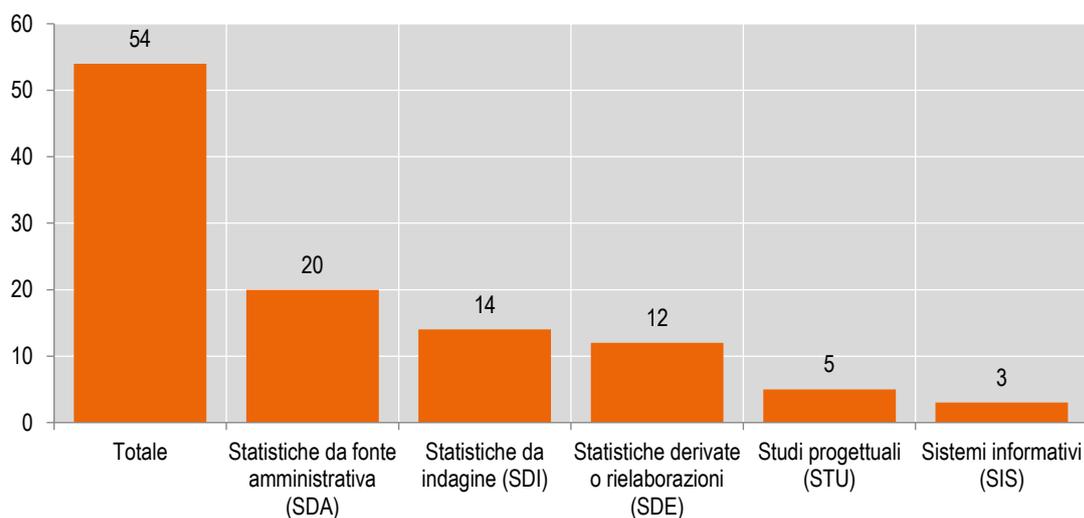
ricerca Horizon Europe è incentrato sulla formazione. A tal proposito l'Istat dovrà potenziare l'offerta in questo ambito. A tutt'oggi è stato erogato il solo corso dal titolo Parità di genere nelle politiche e strumenti di *diversity management*, tenuto dalla SNA, che ha registrato una scarsissima adesione.

È inoltre fondamentale rilevare il contributo dell'Istat alla cultura di genere attraverso la produzione di statistiche e indicatori sensibili al genere. Sono quindi determinanti la rilevazione e l'analisi delle variabili sesso/genere nei lavori statistici di titolarità dell'Istat presenti nel Programma statistico nazionale (Psn) e l'individuazione dei lavori statistici volti a indagare fenomeni riferibili solo alle donne.

I lavori statistici di titolarità dell'Istat rappresentano il 39% (316) di tutti i lavori presenti nel PSN 2020-2022 oggi in vigore (811). Rispetto ai 316 lavori statistici a titolarità Istat, la variabile sesso è presente solo in 54 lavori (17%).

Se analizziamo la presenza della variabile sesso rispetto alle tipologie di lavori (si veda Grafico 5.1) possiamo osservare come questa ricorra maggiormente in Statistiche da fonte amministrativa (20 lavori), quindi nelle Statistiche da indagine (14) e infine nelle Statistiche derivate o rielaborazioni (12). Ridotta è la presenza della variabile sesso negli Studi progettuali (5) e nei Sistemi informativi (3).

GRAFICO 5.1: LAVORI STATISTICI A TITOLARITA' ISTAT IN CUI È RILEVATA LA VARIABILE SESSO PER TIPOLOGIA DI LAVORI



Fonte: Istat, elaborazioni su dati PSN 2020-2022

Se si analizzano i risultati classificandoli per settori e Circoli di qualità, la maggiore concentrazione si rileva nelle Statistiche socio demografiche (29) e nelle Statistiche socio-economiche (16). Rispetto alla distribuzione per Circoli di qualità, considerando che 11 Circoli su 16 hanno almeno un lavoro in cui è presente la variabile sesso, la frequenza maggiore si riscontra in Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale (22), Salute, sanità e assistenza sociale (12) e Giustizia e sicurezza (7).

Con l'espressione statistiche di genere si intendono statistiche che riflettano adeguatamente le differenze e le disuguaglianze nella situazione delle donne e degli uomini in tutti i settori della vita¹⁷. Se gran parte delle statistiche prodotte dall'Istat, soprattutto in ambito sociale, sono disaggregate per sesso, e l'attenzione alle tematiche di genere è riflessa anche da un certo numero di pubblicazioni tematiche dedicate a questioni di genere.

Tra queste è possibile citare, solo a titolo di esempio, il volume "Come cambia la vita delle donne (2004-2014)"¹⁸, che si avvale delle tante informazioni di cui l'Istat dispone per studiare il mondo femminile attraverso analisi comparative con gli uomini e nelle diverse realtà del Paese; o il più recente volume "I tempi della vita quotidiana - Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo"¹⁹, che indaga i tempi di vita delle persone a partire da circa 70 indicatori proposti dall'UNECE per illustrare in modo standardizzato e comparabile alcune dimensioni della vita sociale ed economica dei diversi Paesi.

È degno di nota inoltre l'investimento fatto negli ultimi anni per integrare la prospettiva di genere in due prodotti di rilevante importanza per l'Istituto quali il Rapporto Annuale (tra gli elementi innovativi dell'edizione 2023 si segnala infatti il genere come focus di approfondimento trasversale ai quattro grandi temi affrontati dal Rapporto)²⁰, e il Rapporto BES 2022 (con un focus sulle disuguaglianze di genere nel capitolo introduttivo)²¹. Degna di nota in questo ambito anche l'Indagine sugli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza, realizzata dall'Istat nell'ambito di un Accordo di collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio, realizzata nel 2023²².

La rilevanza assunta dalle questioni di genere nell'ambito della produzione Istat è testimoniata anche da tre iniziative specifiche dedicate al tema (Sviluppo e valorizzazione delle statistiche di genere; Predisposizione e sviluppo delle basi dati per la rete di ricerca, il benessere, la sostenibilità, il PNRR ed il bilancio di genere; Parità e sostenibilità. Il bilancio di genere e il bilancio ambientale).

Di non minore importanza è inoltre il lavoro su questi temi portato avanti da Istat nell'ambito di *Task Force* Internazionali per la produzione di linee-guida per

¹⁷ Cfr. *UN Statistics Division, Integrating a gender perspective into statistics, Studies in Methods, Series F No. 111, 2016: <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/Standards-and-Methods/files/Handbooks/gender/Integrating-a-Gender-Perspective-into-Statistics-E.pdf>* e *UNECE, Developing gender statistics: a practical tool, 2010: https://unece.org/DAM/stats/publications/Developing_Gender_Statistics.pdf*.

¹⁸ Cfr. Istat, *Come cambia la vita delle donne (2004-2014)*, 2015, <https://www.istat.it/it/files/2015/12/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf>. Il volume rappresenta l'aggiornamento di un analogo volume pubblicato nel 2004, con l'obiettivo di fare il punto sulle principali trasformazioni avvenute nel mondo femminile a dieci anni di distanza, anche grazie all'utilizzo di nuove fonti che hanno consentito l'analisi di ulteriori aspetti quali la povertà assoluta, la contraccezione, la violenza contro le donne, gli stereotipi di genere.

¹⁹ Cfr. Istat, *I tempi della vita quotidiana - Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, 2019, <https://www.istat.it/it/files/2019/05/ebook-i-tempi-della-vita-quotidiana.pdf>.

²⁰ Cfr. Istat, *Rapporto Annuale 2023. La situazione del Paese*, <https://www.istat.it/it/archivio/285017>.

²¹ Cfr. Istat, *Rapporto BES 2022: il benessere equo e sostenibile in Italia*, <https://www.istat.it/it/archivio/282920>.

²² L'Indagine sugli stereotipi di genere e sull'immagine sociale della violenza, la cui prima edizione è stata condotta nel 2018, è iniziata a maggio 2023 e non è ancora terminata. A novembre 2023 sono stati diffusi i risultati provvisori (cfr. https://www.istat.it/it/files/2023/11/STAT_TODAY_Stereotipi.pdf).

migliorare la comparabilità delle statistiche di genere nei diversi ambiti della statistica ufficiale²³. Di particolare rilevanza in questo ambito il coordinamento Istat del gruppo su *Gender in Business/Trade statistics* nell'ambito dell'*Advisory Group on gender mainstreaming* della Statistics Division delle Nazioni Unite, che ha condotto alla produzione di linee guida in un dominio statistico in cui la prospettiva di genere è ancora marginale²⁴.

Infine, non può non essere menzionato l'impegno dell'Istat nel fornire informazioni sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne. A coronamento di questo percorso, queste informazioni sono adesso integrate in una pagina dedicata sul sito istituzionale "La violenza sulle donne", predisposta nell'ambito del Piano Nazionale contro la violenza sulle donne, in collaborazione con il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio²⁵. Il sito ha il fine di rendere disponibile un quadro informativo integrato sulla violenza contro le donne in Italia, con l'obiettivo di fornire una visione di insieme del fenomeno attraverso l'integrazione di dati provenienti da varie fonti (Istat, Dipartimento per le Pari Opportunità, Ministeri, Regioni, Centri antiviolenza, Case rifugio ed altri servizi come il numero di pubblica utilità 1522). La pagina rende inoltre disponibili documenti sulle politiche italiane ed europee di contrasto alla violenza, sulla prevenzione, su attività formative nelle scuole e presso gli operatori, oltre che report statistici e di analisi.

4.3 Gli obiettivi e le azioni

OBIETTIVO 1: QUANTIFICARE LA PERVASIVITÀ DELLA TEMATICA DI GENERE NEI PROGETTI DI RICERCA E NEI LAVORI STATISTICI DELL'ISTITUTO

Per rilevare i progetti tematici che trattano il genere, risulta di grande utilità lo sviluppo di strumenti informatici che ne permettano l'identificazione, come ad esempio l'inserimento di apposite *keywords/tags* e motori di ricerca specifici nel *datawarehouse*. Come risultato si potrebbero ricavare utili indicatori che affrontano la questione di genere, ad esempio la percentuale di progetti di ricerca tematica e la percentuale di partecipazione del personale disaggregata per genere e ruolo.

Una proposta riguarda la possibilità di estendere l'analisi della presenza della variabile sesso a tutti i lavori statistici presenti nel PSN e non solo a quelli a titolarità Istat, in modo da avere una fotografia quanto più completa ed esaustiva della variabile sesso in tutti i lavori statistici attualmente attivi.

²³ Tra queste, si segnalano in particolare le seguenti Task Force UNECE: Task Force on Developing Gender Statistics (2010), Task Force on Indicators of Gender Equality (2014), Task Force on Unpaid Household Service Work (2017), Task Force on Communicating Gender Statistics (2018), Task Force on Measuring Intra-household Power and Decision-making (2020).

²⁴ La Guidance note on integrating the gender perspective in business and trade statistics predisposta nell'ambito del gruppo verrà sottoposta alla Commissione delle Nazioni Unite per la sua approvazione ufficiale.

²⁵ <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne>.

Per tutte le rilevazioni che contemplano la variabile sesso (es. indagini demografiche, sociali, economiche e sulle imprese) il dato è comunque ampiamente presente nel *datawarehouse*. Tuttavia, può risultare particolarmente utile condurre un'analisi specifica finalizzata a verificare la frequenza della variabile sesso e individuare eventuali domini carenti, al fine di offrire un quadro informativo completo e accurato.

Per implementare questo obiettivo si propongono le azioni riportate di seguito.

Azione 1.1 Sviluppare uno strumento informatico di rilevazione dei progetti di ricerca e delle diverse rilevazioni dell'Istituto che affrontano la tematica di genere

Azione 1.2 Monitorare la presenza della prospettiva di genere nei progetti di ricerca e nei lavori statistici PSN dell'Istituto

OBIETTIVO 2: RILEVARE LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE DEL PERSONALE ISTAT NEI PROGETTI DI RICERCA A FINANZIAMENTO ESTERNO

L'attività relativa a questo obiettivo che si propone di implementare nell'arco del triennio è il miglioramento del sistema di gestione *TimeSheet* utilizzato in Istituto per gestire i progetti di ricerca a finanziamento esterno; attraverso tale strumento si potrebbe produrre infatti un report per genere e ruolo. In questo modo si otterrebbero dati relativi alla partecipazione femminile che distinguono le ricercatrici e tecnoghe (che svolgono attività di ricerca) dalle donne appartenenti al personale amministrativo (che svolgono attività di gestione).

Per realizzare tale attività si propongono le seguenti azioni:

Azione 2.1 Implementare uno strumento informatico

Azione 2.2 Predisporre un report con dati disaggregati di partecipazione di genere ai progetti di ricerca a finanziamento esterno

OBIETTIVO 3: INCENTIVARE LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE AI CORSI DI FORMAZIONE

Tra le principali azioni previste per facilitare e monitorare la partecipazione femminile, assume particolare rilievo il sostegno all'attività formativa che incentiva la modalità *blending*.

Il quadro potrebbe essere completato da strumenti di promozione, divulgazione e monitoraggio delle iniziative formative, fra i quali appositi questionari di valutazione, con lo scopo di rilevarne la qualità ed eventuali esigenze di conciliazione ai fini della loro frequenza.

Di seguito le azioni previste a questo scopo.

Azione 3.1 Rilevazione delle criticità nella partecipazione all'attività formativa

Azione 3.2 Sostegno all'attività formativa (formule *blending*)

OBIETTIVO 4: DIFFONDERE MAGGIORE CONSAPEVOLEZZA SULLE TEMATICHE DI GENERE

Per perseguire l'obiettivo del '*mainstreaming* della prospettiva di genere nella produzione delle statistiche' ovvero dell'integrazione della prospettiva di genere nella produzione delle statistiche²⁶, il piano propone la predisposizione di programmi di formazione specifici, volti specificamente allo staff dei servizi di produzione e della Raccolta Dati, mirati a fornire gli strumenti necessari a incorporare la prospettiva di genere nel lavoro corrente, dalla fase di predisposizione degli strumenti di rilevazione a quella di analisi e presentazione dei dati. In particolare, si propone la seguente azione. In particolare, si propone la seguente azione.

Azione 4.1 Realizzazione di iniziative formative ad hoc sulle pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze di genere

OBIETTIVO 5: PROMUOVERE UN LINGUAGGIO RISPETTOSO DEL GENERE E INCLUSIVO, ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'ISTITUTO

Per il conseguimento dell'obiettivo si propone la seguente azione.

Azione 5.1 Predisposizione di Linee guida per il corretto uso di un linguaggio rispettoso del genere e inclusivo

²⁶ Con quest'espressione si fa riferimento al fatto che le questioni di genere e i pregiudizi basati sul genere devono essere sistematicamente presi in considerazione nella produzione di tutte le statistiche ufficiali e in tutte le fasi della produzione dei dati. Cfr. Manuale delle Nazioni Unite: *Integrating-a-Gender-Perspective-into-Statistics*, <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/Standards-and-Methods/files/Handbooks/gender/Integrating-a-Gender-Perspective-into-Statistics-E.pdf>.

5. MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO

Occorre tener presente che il fenomeno della violenza di genere e delle molestie nei luoghi di lavoro è troppo spesso colpevolmente sottovalutato e allo stesso tempo assai difficile da contrastare; dai dati raccolti con indagini strutturate emerge che la violenza molto spesso si annida negli interstizi della società e del luogo di lavoro. Si tratta in effetti di episodi per lo più non manifesti, che difficilmente vengono percepiti quali elementi di rottura del quotidiano, ma piuttosto assunti come aspetti ineluttabili da parte delle stesse vittime, che trovano spesso difficoltà a non percepirli come puramente accidentali, e di conseguenza a mettere in atto adeguati comportamenti di tutela.

La valutazione di impatto di interventi di contrasto nella gestione della cosa pubblica, non è perciò attività semplice e richiede un investimento specifico, sistemi di monitoraggio puntuali e competenze adeguate. Ciò comporta l'avvio di studi di fattibilità volti ad individuare: i possibili destinatari, i referenti istituzionali e operativi, le risorse umane disponibili per attivare il progetto, le risorse finanziarie a disposizione e la calendarizzazione degli interventi specifici.

L'efficacia di progetti di questo tipo è fatta dipendere dalla capacità di fare tesoro dell'esperienza pregressa, in modo da rimodulare le azioni già intraprese inserendo eventualmente innovazioni utili a colmare i divari rispetto agli obiettivi prefissati. Si tratta della messa a punto delle caratteristiche specifiche degli interventi avendo in mente un progetto più ampio, che anche grazie alla riduzione delle asimmetrie di genere, si faccia promotore della valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio all'età, alla cultura, all'abilità fisica, all'orientamento sessuale, e così via.

Questi i punti cardine della progettazione delle azioni in Istituto:

- Provare a enucleare i diversi tipi di violenza e discriminazione, agiti sia nei confronti delle donne come vittime potenziali, sia su fasce individuate come più deboli e/o portatrici di elementi di diversità che possono essere fatti oggetto di discriminazione (ad es. disabilità).
- Garantire una corretta istruzione e interventi mirati a comprendere quali stereotipi si sono radicati e come intervenire per sradicarli. Il concetto che si vorrebbe promuovere è che chiunque dovrebbe essere al sicuro sul luogo di lavoro, essere libero di esprimere le proprie idee ed emozioni e perseguire le proprie scelte formative e professionali senza sentirsi vincolato da stereotipi che riguardano i ruoli di genere.
- Dare continuità e coerenza a politiche già intraprese, e immaginare, sulla scia dell'esperienza degli ultimi anni, obiettivi e azioni in grado di abbattere gli ostacoli che ancora impediscono il raggiungimento della parità di genere.
- Integrare e allineare le nostre attività con le linee guida dell'Unione Europea.

- Fare tesoro dell'esperienza dello *smart working* come strumento di conciliazione vita-lavoro, ponendo attenzione ai necessari interventi correttivi volti a limitare, ove possibile, che il lavoro a distanza si configuri piuttosto come forma di isolamento attivo o discriminazione.
- Garantire aiuto e sostegno alle vittime di violenza, attraverso misure calibrate di supporto.

5.1 La normativa internazionale e nazionale

I primi accordi internazionali a tutela dei diritti delle donne risalgono agli inizi del secolo scorso. Tuttavia, occorrerà attendere il 1979 per l'approvazione da parte dell'Assemblea Generale ONU della Convenzione per l'Eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne (CEDAW), e il 10 giugno 1985 per la sua ratifica anche da parte dell'Italia (Legge n. 132/85).

La CEDAW segna una svolta storica nel percorso di rivendicazione dei diritti umani delle donne: obbliga, infatti, gli stati che l'hanno sottoscritta a riconoscere l'uguaglianza giuridica tra uomini e donne, abolire le leggi discriminatorie, contrastare la violenza di genere, eliminare gli stereotipi associati ai ruoli tradizionali di uomini e donne nella famiglia e nella società e istituire tribunali e istituzioni pubbliche per assicurare una protezione effettiva contro la discriminazione²⁷.

Dalla fine degli anni 80 si assiste così ad una sempre maggiore definizione delle azioni di contrasto in capo ai datori di lavoro. La Direttiva quadro europea n. 89/391/CEE del 12 giugno 1989, nel prevedere misure minime di obbligatoria adozione in materia di salute e sicurezza, impone agli Stati Membri anche una serie di misure preventive rispetto ai fenomeni di violenza e molestie, comprese quelle inerenti i rischi psicosociali. Qualche anno più tardi, il 20 dicembre 1993 è stata adottata da parte dell'Assemblea Generale ONU, con la Risoluzione n. 48/104, la Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne.

A ciò ha fatto seguito l'Accordo quadro europeo sulle molestie nei luoghi di lavoro siglato dalle parti sociali europee nel 2007, che è stato poi completato dalle Linee guida multisettoriali per fronteggiare la violenza e le molestie sul luogo di lavoro causate da terzi, approvate il 16 luglio del 2010. L'anno successivo, il 7 aprile 2011 il Consiglio d'Europa ha adottato la Convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul). Essa è volta a creare un quadro normativo completo a tutela delle donne contro qualsiasi forma di violenza, e interviene in maniera specifica nell'ambito domestico. La struttura dello strumento è basata sulle cosiddette "tre P": prevenzione, protezione e punizione dei colpevoli. Qualche mese più tardi, il Parlamento europeo, attraverso la Commissione per i diritti

²⁷ Tra le moltissime misure per eliminare la discriminazione indicate dalla Convenzione: il diritto *al* lavoro e i diritti *nel* lavoro (art.11); i diritti relativi alla salute e alla pianificazione familiare (art.12), all'eguaglianza di fronte alla legge (art. 15), nella famiglia e nel matrimonio (art.16), nell'educazione e nell'istruzione (artt. 5 e10), nella partecipazione alla vita politica (artt. 7 e 8), nello sport, nell'accesso al credito (art.13), nella concessione o perdita della nazionalità (art. 9).

della donna e l'uguaglianza di genere, adotta la Risoluzione 2011/2244(INI)²⁸: un progetto di relazione sulla parità di donne e uomini nell'Unione europea.

L'evoluzione della normativa italiana in materia di violenza sulle donne prende le mosse dalla ratifica della Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Legge 27 giugno 2013 n. 77); a seguito della ratifica, l'Italia ha compiuto una serie di interventi volti a istituire una strategia integrata per combattere la violenza nel solco tracciato dalla Convenzione. Il primo intervento in tal senso è stato operato dal Decreto-Legge 14 agosto 2013 n. 93, adottato a pochi mesi di distanza dalla ratifica della Convenzione, che ha apportato rilevanti modifiche in ambito penale e processuale ed ha previsto l'adozione periodica di Piani d'azione contro la violenza di genere.

Con riferimento al nostro Paese, i principali interventi normativi si possono così sintetizzare nel modo seguente.

- Il d.lgs. n. 198/2006, denominato Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e introdotto a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.
- Il d.lgs. n. 81/2008, che all'art. 1 tiene conto di principi sociali già stabiliti nelle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali in materia. Il dettato normativo richiama l'articolo 117 della Costituzione e gli statuti delle regioni autonome e intende garantire "l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale".
- Il Decreto sicurezza del 23 febbraio 2009, approvato con D.L. n. 11/99 e convertito nella legge 38/2009 Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori. Il testo ha introdotto tra l'altro, il reato "atti persecutori" (c.d. *stalking*).
- Il D.L. n. 93/13 denominato Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, convertito (con modifiche) dalla legge n. 119 del 15 ottobre 2013. Il testo normativo tenta per la prima volta di affrontare il problema del femminicidio e della violenza contro le donne in Italia nel loro complesso.
- La Legge 19 luglio 2019 n. 69 (c.d. codice rosso) che più ha inciso nel contrasto alla violenza di genere e che ha rafforzato le tutele processuali delle vittime di reati violenti, con particolare riferimento ai reati di violenza sessuale e domestica, introducendo alcuni nuovi reati nel codice penale (tra cui il delitto di deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso, quello di diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti e quello di costrizione o induzione al matrimonio) ed aumentando le pene previste per i reati che più frequentemente sono commessi contro vittime di genere femminile (maltrattamenti, atti persecutori, violenza sessuale).
- La Legge 27 settembre 2021 n. 134 di riforma del processo penale che ha previsto un'estensione delle tutele per le vittime di violenza domestica e di genere.

²⁸ La risoluzione è stata adottata in data il 30 novembre 2011.

- La Legge 15 gennaio 2021 n.4, con la quale l'Italia ratifica la Convenzione C190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (*International Labour Organisation*, ILO) del 29 giugno 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro: la Convenzione è il primo strumento internazionale che prevede standard indirizzati a combattere violenza e molestie nell'ambiente di lavoro.
- La Legge 5 maggio 2022 n. 53 che ha potenziato la raccolta di dati statistici sulla violenza di genere attraverso un maggiore coordinamento di tutti i soggetti coinvolti.

Nella legislatura corrente, sono state approvate la Legge 9 febbraio 2023 n. 12, che prevede l'istituzione di una Commissione bicamerale d'inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere e la Legge 8 settembre 2023 n. 122 che prevede modifiche al Decreto Legislativo 20 febbraio 2006, n. 106 intervenendo su uno degli aspetti caratterizzanti la procedura da seguire nei procedimenti per delitti di violenza domestica e di genere, ovvero l'obbligo per il pubblico ministero di assumere informazioni dalla persona offesa o da chi ha denunciato i fatti di reato entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato.

Attualmente è in corso di esame un disegno di legge governativo (A.C. 1294/2023) volto ad introdurre ulteriori disposizioni per contrastare la violenza sulle donne e la violenza domestica, attraverso norme che incidono sia sul rafforzamento della tutela delle vittime, sia sulla prevenzione del fenomeno.

5.2 Contesto e analisi dei dati

La contestualizzazione della tematica della violenza di genere passa per la ricognizione di quanto fatto sinora sia a livello europeo, sia da parte di alcune istituzioni pubbliche di ricerca e di educazione superiore nazionali.

• Azioni promosse in ambito europeo

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea, come dimostrano le numerose fonti normative europee già citate (cfr. §5.1), e come risulta dalla ricognizione degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (goal 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze).

Nel 2011 la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza contro le donne e la violenza domestica (cosiddetta Convenzione di Istanbul) ha precisato inoltre che la violenza contro le donne è una violazione dei diritti umani ed è una forma di discriminazione contro le donne.

Nel 2018, la Commissione europea ha adottato la Guida per la valutazione della qualità delle valutazioni dei rischi e delle misure di gestione dei rischi nell'ambito della prevenzione dei rischi psicosociali, nella quale, tra l'altro, ha definito il concetto di molestie, *mobbing* e violenza causata da terzi e ha individuato lo stress come causa scatenante, fornendo tra gli esempi di rischi psicosomatici più tipici anche la violenza e le molestie.

Anche l'ILO sponsorizza da tempo l'uguaglianza di genere, come dimostrano i numerosi documenti prodotti già a partire dalla seconda metà degli anni '80 per garantire luoghi di lavoro più sicuri e liberi da violenza e molestie²⁹. I segmenti più a rischio segnalati sono soprattutto ragazze e giovani donne, lavoratrici domestiche, lavoratrici impiegate in lavori precari, lavoratrici migranti e che lavorano in ambienti dove predomina la presenza maschile e, più in generale, in situazioni in cui molte lavoratrici sono sottoposte al controllo di uomini. In questi documenti, si parla in generale di approccio inclusivo, integrato e sensibile alla prospettiva di genere.

- **Azioni promosse nelle istituzioni nazionali**

Il tema della violenza di genere è divenuto così sempre più centrale anche all'interno delle istituzioni pubbliche di ricerca e di educazione superiore nazionali. Per questo motivo, nell'accingersi a redigere il GEP dell'Istat sono stati esplorati numerosi GEP predisposti da istituzioni di ricerca ed educazione superiore, dai quali emergono alcune caratteristiche comuni proprio in merito alla prevenzione della violenza di genere.

Molti GEP propongono obiettivi, azioni per realizzarli e relativi destinatari, target, indicatori e spesso sono anche abbinati agli obiettivi SDGs collegati. Ciò avviene in particolare per l'area tematica sulla violenza di genere al già citato goal 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.

Uno degli obiettivi maggiormente condivisi è rappresentato dalla sensibilizzazione e promozione della conoscenza del fenomeno. In alcuni casi, inoltre, viene posto l'accento sulla prevenzione/gestione e sull'integrazione della questione di genere nelle attività ordinarie dell'ente. Le azioni generalmente proposte per ottenere questo risultato sono: campagne di sensibilizzazione, eventi tematici, moduli formativi ecc.

Altro obiettivo molto comune alle diverse istituzioni è la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere, declinato tuttavia in modalità differenti: talvolta proponendo l'istituzione di Consigliere di fiducia e di uno sportello di ascolto e/o consulenza psicologica, talvolta attraverso l'adeguamento del codice di comportamento e una procedura di segnalazione delle discriminazioni.

Un caso interessante da menzionare è quello di un GEP che tra i diversi obiettivi specifici recita: "tutelare le persone *transgender* e *gender non conforming*"; tale formulazione è di rilievo poiché contiene in sé un elemento discriminatorio specifico legato al genere e pone la prevenzione, nella forma di tutela della diversità, come preliminare ad ogni possibile intervento contro la violenza.

²⁹ In particolare definisce violenza e molestie sul lavoro come "un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano causino o possano comportare un danno, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere" (articolo 1, lettera a della Convenzione 190 sulla violenza e sulle molestie del 2019).

Altri elementi interessanti che si raccolgono dall'analisi dei GEP già pubblicati sono: un paragrafo sulle risorse finanziarie, un focus sulle azioni di monitoraggio, un sistema premiale che prevede l'attribuzione di valutazioni positive a quei gruppi in cui ciascun genere è rappresentato in misura paritaria rispetto alle risorse umane presenti (finalizzato a incoraggiare la presenza paritaria di genere nelle attività, oltre che incentivare la parità di genere in attività di terza missione e rappresentanza istituzionale).

- **Focus istituzionale**

Nel 2011 è stato introdotto in Istat il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)³⁰, che ha lo scopo di rafforzare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e contribuire a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Il CUG opera in collaborazione con il/la Consigliere/a di Fiducia dell'Istituto; tale figura esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo, in particolare, la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza; a tal fine gestisce anche uno Sportello di ascolto per il tramite del Consigliere di Fiducia. Periodicamente, il CUG conduce anche indagini sui dipendenti con lo scopo di raccogliere la loro opinione sull'organizzazione del lavoro e sull'ambiente lavorativo³¹.

In accordo con il dettato del d.lgs. 81/08, l'Istat mette in campo diverse misure volte a ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, impegnandosi a estendere a tutti i lavoratori le misure adottate sui soggetti individuati come più fragili. Il Servizio di prevenzione e protezione (SPP) e il Medico competente hanno agito finora come attori principali in questo contesto, valutando di concerto con l'amministrazione le strategie di volta in volta ritenute più adeguate. Al tempo stesso, l'attenzione verso alcune fasce di dipendenti più a rischio, ha spesso comportato l'adozione di soluzioni di tipo generalizzato.

In alcuni casi, la definizione di misure specifiche per la salute ha richiesto la collaborazione tra diversi organi dell'amministrazione, essendo previsto, in caso di giudizio di non idoneità del lavoratore, un consulto tra medico competente³², Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), Ufficio del personale³³, Dirigente e Direzione, con l'obiettivo di individuare la ricollocazione del lavoratore verso una mansione ritenuta compatibile (cfr. Protocollo Sanitario Istat 2020 rev. 8 del 30/06/2020).

³⁰ Deliberazione PER 272 del 30 marzo 2011. Per un inquadramento giuridico delle funzioni del CUG si rimanda alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 «Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)».

³¹ Per un approfondimento dei risultati dell'ultima edizione dell'indagine si rimanda a quanto riportato nel Capitolo 1.

³² Secondo quanto definito dall'art. 38 del d.lgs. 81/08, il medico competente collabora col datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti previsti nello stesso Decreto. Con deliberazione DOP 362/2020 del 31 marzo 2020, è stato nominato Medico Competente per le sedi romane dell'Istituto il dott. Adeodato Sparano.

³³ In staff della Direzione Centrale del Personale, è collocata dal febbraio del 2020 la Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, che tra i suoi compiti specifici (art.39-ter d.lgs. 165/2001) ha quello di predisporre, sentito il medico competente, di concerto con gli uffici tecnici competenti, gli accorgimenti ragionevoli per l'inserimento delle persone con disabilità in Istituto.

5.2.1 La violenza di genere nel nostro Paese

La violenza contro le donne è un fenomeno di difficile misurazione, non soltanto perché la quantificazione risente dei limiti imposti dalla valutazione soggettiva, ma anche e soprattutto per la complessità delle reazioni emotive e psicologiche che generalmente si sviluppano al suo seguito.

I dati ufficiali di fonte amministrativa e giudiziaria forniscono soltanto una rappresentazione limitata del fenomeno, in quanto una parte di esso si presume sommerso. Molte violenze non vengono assai spesso denunciate, rimanendo così non rilevate nell'ambito delle statistiche di polizia e giudiziarie. L'Indagine campionaria dell'Istat sulla sicurezza delle donne del 2014, ha rivelato ad esempio come nei cinque anni precedenti l'intervista, solo l'11,8% delle donne aveva denunciato il partner per le violenze subite e solo il 7,4% per quelle subite dai non partner.

D'altro canto, la multidimensionalità che caratterizza il fenomeno impone l'affiancamento di molteplici fonti informative, per studiarne le caratteristiche e l'andamento da diversi punti di vista: quello delle vittime, degli autori maltrattanti e dei servizi che vengono implementati ed erogati in protezione e sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli.

L'Istituto si è molto impegnato su questo terreno, con l'implementazione di un sistema integrato di raccolta ed elaborazione dati sulla violenza di genere, nella consapevolezza che l'integrazione di tutte le fonti disponibili è essenziale per garantire alla collettività, ai decisori pubblici e agli stakeholder un'informazione statistica di qualità, pertinente e aggiornata. L'obiettivo di fondo è quello di riuscire a cogliere i mutamenti che intervengono e determinano nel loro insieme l'andamento del fenomeno e la capacità di risposta della collettività in contrasto a esso.

Nel sistema integrato sulla violenza di genere sono presenti anche i dati della rilevazione statistica sull'Utenza dei Centri antiviolenza (CAV), condotta dall'Istat in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) presso la Presidenza del Consiglio e le Regioni. Da questi dati emerge che, nel 2021, 19.592 donne hanno intrapreso un percorso di uscita dalla violenza, dato in aumento rispetto all'anno precedente.

5.2.2 La violenza di genere in Istat

Come richiamato nel precedente paragrafo 5.2, nell'ambito delle funzioni a esso attribuite³⁴, il CUG dell'Istat svolge periodicamente indagini di clima. Si tratta di rilevazioni indicate tra gli strumenti più idonei a prevenire e/o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche o situazioni di *mobbing* nel luogo di lavoro³⁵.

³⁴ Cfr. nota 35

³⁵ Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019: «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche».

La rilevazione condotta all'inizio del 2021³⁶, e cioè durante il periodo di pandemia da Covid-19, è stata progettata anzitempo grazie alla collaborazione di molti colleghi dell'Istituto, sulla scia dell'esperienza maturata nelle precedenti edizioni.

La rilevazione ha fornito all'Amministrazione uno strumento utile per quantificare lo stato di benessere percepito dai lavoratori e individuare possibili azioni di miglioramento, nell'ambito ad esempio della valorizzazione delle risorse umane o della definizione degli strumenti di intervento da implementare, quali la riorganizzazione dei processi, delle postazioni e/o l'accesso a diverse forme di lavoro a distanza (*smart working*, telelavoro, lavoro agile, lavoro da remoto, ecc.).

Considerata la delicatezza degli argomenti trattati, sono state messe in atto tutte le misure organizzative e tecniche adeguate a tutela della riservatezza e protezione dei dati personali. In particolare, la progettazione della rilevazione è stata effettuata in conformità ai principi della privacy (art. 25 del Regolamento UE 2016/679 RGPD).

L'ultima rilevazione, organizzata in più sezioni che contengono diverse aree di rischio, è stata rivolta alla totalità dei lavoratori, a cui è stato chiesto di rispondere a un questionario digitalizzato e reso accessibile. I primi risultati sono stati resi disponibili ai vertici e divulgati sulla Intranet a partire da giugno del 2021, con la diffusione di un primo comunicato del CUG che riportava le analisi in aggregato delle risposte alla sezione "lavoro agile", cui hanno fatto seguito altri due comunicati: a ottobre dello stesso anno quello sulle sezioni "spostamenti casa-lavoro" e "conciliazione lavoro-vita privata", e a gennaio 2022 delle sezioni "organizzazione dell'Istituto" e "organizzazione del lavoro".

Quest'ultima in particolare mirava a portare alla luce eventuali condotte e/o situazioni riconducibili a comportamenti discriminatori, vessatori e persecutori nei confronti dei dipendenti da parte di altri colleghi e/o di un superiore gerarchico, tra cui quelli che possono rientrare in una fattispecie riferibile al genere.

I risultati della sezione "benessere organizzativo" affrontano in maniera più o meno diretta molte delle questioni attinenti il tema della violenza di genere e le molestie nei luoghi di lavoro. Alcuni quesiti interessano aspetti relativi alla qualità percepita dell'ambiente di lavoro (vissuti connessi all'attività lavorativa) mentre un set specifico di domande faceva riferimento a situazioni di difficoltà, discriminazione, molestie e violenza cui il rispondente poteva essere stato coinvolto nell'ambito lavorativo.

In generale, solo poco meno della metà dei rispondenti dichiara la completa estraneità a eventi di natura concreta, rispondendo di non aver 'mai' segnalato conflitti, prepotenze ed emarginazione.

I risultati dell'indagine hanno portato il CUG a orientare le azioni positive per il successivo triennio, dirigendole per lo più alla generalità dei lavoratori, nell'ottica di incidere per quanto possibile sui presupposti di tipo culturale che si presume

³⁶ La rilevazione è stata avviata l'8 febbraio e si è conclusa il 31 marzo 2021.

siano alla base delle singole manifestazioni di disagio o della messa in atto di azioni violente e discriminatorie, prevedendo al tempo stesso interventi specifici rivolti alla dirigenza e alle vittime reali o potenziali degli episodi di disagio.

5.3 Gli obiettivi e le azioni

OBIETTIVO 1: MONITORARE I RISCHI PSICOSOCIALI (ILO C190 DEL 2019)

Per il triennio 2023-25, le misure che si intendono proporre contro la violenza di genere sul luogo di lavoro si pongono come obiettivo prioritario il monitoraggio dei rischi psicosociali, cui dovrebbero seguire azioni coordinate e specifiche di sensibilizzazione e formazione, che coinvolgano in maniera trasversale diversi attori, ciascuno per la parte di competenza: CUG, Consigliera di Fiducia, Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, Medico Competente, Responsabile del Servizio Salute e Sicurezza, Responsabile per la logistica, *Mobility Manager*, Responsabile protezione dati.

Per quanto riguarda il monitoraggio, si tratta di progettare e realizzare una nuova indagine diretta di tipo *limesurvey* (Azione 1.1) sul benessere lavorativo, con focus sul fenomeno del *mobbing*, le discriminazioni, le molestie e i comportamenti lesivi della dignità del lavoratore.

Azione 1.1 Realizzare un'indagine diretta sui rischi psicosociali

OBIETTIVO 2: PROMUOVERE MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO IN OTTICA DI PREVENZIONE

Le azioni di sensibilizzazione e promozione culturale in ottica di prevenzione, costituiscono un ulteriore traguardo specifico, che si sostanzia nell'organizzazione, nella predisposizione e aggiornamento di una sezione dedicata sulla Intranet, la redazione di una newsletter e la comunicazione interna (Azione 2.1). Sempre in ottica preventiva si inseriscono le azioni già programmate dal CUG in merito all'adeguamento del Codice di condotta unificato sul piano della dimensione di genere (Azione 2.2).

Azione 2.1 Predisporre una sezione dedicata sulla Intranet

Azione 2.2 Adeguare il Codice di condotta rispetto alla prospettiva di genere

6. LA VALUTAZIONE D'IMPATTO DEL PIANO

L'impegno strategico nel garantire l'uguaglianza tra i generi e la promozione di pari opportunità tra donne e uomini, nell'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione, anche contrastando ogni forma di violenza e discriminazione, sono diventati un obiettivo cruciale a livello globale (SDG 5 dell'Agenda 2030³⁷, tra gli altri). Numerosi paesi e organizzazioni si sono dotate di piani per l'uguaglianza di genere, che mirano a eliminare le disparità di genere nei vari settori della società. La valutazione dei risultati di tali piani è essenziale per misurare il loro impatto e apportare miglioramenti.

La Commissione Europea, come già richiamato precedentemente, definisce un Piano di uguaglianza di genere (o Gender Equality Plan – GEP) come un piano strategico con gli obiettivi di: identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere le disuguaglianze di genere, aumentare la consapevolezza della rilevanza di un approccio di genere nel campo dell'innovazione, supportare le istituzioni, incoraggiando e promuovendo cambiamenti strutturali in enti di ricerca, definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite indicatori, condurre valutazioni d'impatto di procedure e pratiche volte a ridurre le disuguaglianze, aumentando la partecipazione e la rappresentanza di genere³⁸.

La valutazione dei risultati di tali piani è essenziale per misurare il loro impatto e apportare miglioramenti. In questo capitolo esamineremo i metodi e i criteri di valutazione dei risultati del GEP prodotto dall'Istat.

Secondo la Commissione europea, la valutazione di impatto di genere è uno strumento utile per verificare gli effetti (positivi, negativi o neutri) delle misure messe in atto attraverso interventi di policy o di natura amministrativa. La fase di valutazione del GEP consiste, dunque, nell'analisi dei risultati ottenuti, in termini di indicatori individuati nelle diverse aree tematiche, e nella raccolta di *feedback* da parte delle figure coinvolte nel progetto, al fine di facilitare il processo di apprendimento necessario per migliorare il GEP per il ciclo successivo.

L'Italia ha l'obiettivo di guadagnare cinque punti nella classifica del *Gender Equality Index dello European Institute for Gender Equality* (EIGE) per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, in modo tale da rientrare tra i primi dieci paesi europei in dieci anni³⁹. Questo obiettivo quantitativo e misurabile, utilizzando la classifica calcolata dall'EIGE e il punteggio attribuito da esso a ogni Paese europeo, a valle della

³⁷ *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development* <https://sdgs.un.org/2030agenda>.

³⁸ Commissione europea. *Gender equality strategy* https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#:~:text=The%20EU%20Gender%20Equality%20Strategy,towards%20a%20gender%2Dequal%20Europe.

³⁹ Strategia Nazionale per la Uguaglianza di Genere, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità, luglio 2021. https://www.pariopportunita.gov.it/media/2051/strategia_parita_genere.pdf pag.11

valutazione di una serie di dimensioni, rispecchia l'auspicio complessivo di uguaglianza di una strategia che intende produrre cambiamenti duraturi di natura strutturale, attraverso un approccio trasversale e integrato volto alla promozione delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere, rafforzando le possibilità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, per persone di ogni genere, età ed estrazione, senza disuguaglianza di trattamento.

L'EIGE identifica proprio nel dominio del lavoro le principali criticità per l'uguaglianza di genere: per l'Italia, che occupa la 27° posizione nella classifica dei Paesi membri dell'Unione Europea⁴⁰, l'indice è diminuito di 0.5 punti rispetto al 2019.

Nell'ambito specifico del GEP dell'Istituto Nazionale di Statistica, dall'identificazione delle diverse azioni per la riduzione delle differenze di genere, saranno valutati periodicamente i livelli degli indicatori di risultato individuati nei cinque ambiti previsti dalle aree di intervento del Piano, quali:

- equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva;
- uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione;
- uguaglianza di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera;
- inclusione della questione di genere all'interno dei programmi di ricerca e insegnamento;
- misure contro la violenza di genere sul luogo di lavoro.

6.1 Ambiti di Valutazione

CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA E CULTURA AZIENDALE INCLUSIVA

Nell'ambito dell'obiettivo generale del miglioramento della conciliazione tra lavoro e vita privata, il Piano individua tre obiettivi specifici: l'equilibrio tra vita e lavoro, il miglioramento del sostegno alla genitorialità e l'incremento del benessere organizzativo.

Smart working, flessibilità oraria, *part-time* e ferie solidali sono tutti strumenti utili alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Pertanto, sono stati indentificati come indicatori dei risultati ottenuti dal piano le percentuali di dipendenti dell'Istituto – suddivisi per genere – che beneficiano di tali istituti contrattuali. Al termine del periodo di attuazione del Piano, tali percentuali dovranno risultare incrementate, grazie a politiche del personale ancora più attente alla conciliazione.

Rispetto alle azioni 1.4, 1.5, 2.1, 2.3, e 3.1, la valutazione riguarderà l'effettiva realizzazione delle azioni individuate come strumenti funzionali al raggiungimento dell'uguaglianza di genere.

⁴⁰ *Gender Equality Index 2022 European Institute for Gender Equality (EIGE)* ISBN: 978-92-9486-057-6

Una valutazione a carattere qualitativo rispetto alla percezione della soddisfazione per l'equilibrio di genere andrà condotta ogni tre anni.

PARITÀ DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI DELL'ORGANIZZAZIONE

Anche per l'ambito della parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione, la valutazione dei risultati dopo l'implementazione delle azioni individuate seguirà diverse metodologie. Innanzitutto, si confronteranno le percentuali di donne nelle posizioni di vertice dell'Istituto, prima e dopo l'attuazione del Piano. Ci si attende un aumento della quota di donne nei ruoli apicali in linea con quelle di inizio carriera. Inoltre, occorrerà verificare se le azioni puntuali individuate saranno state portate a termine.

PARITÀ DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO DI NUOVE RISORSE E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA

Gli indicatori di risultato individuati per l'ambito tematico relativo alla parità di genere nei processi di reclutamento e nell'avanzamento di carriera sono prevalentemente di carattere quantitativo. La valutazione di fine periodo verrà, pertanto, effettuata confrontando le percentuali di avanzamenti di carriera di donne, le percentuali di donne nelle commissioni di concorso e per le progressioni di carriera e, infine, il numero di interventi formativi post maternità.

Triennialmente, è prevista la valutazione qualitativa delle esigenze e degli esiti delle azioni per la parità di genere.

INCLUSIONE DELLA QUESTIONE DI GENERE ALL'INTERNO DEI PROGRAMMI DI RICERCA E FORMAZIONE

L'inclusione della questione di genere all'interno dei programmi di ricerca e formazione è un ambito di particolare rilevanza per l'Istituto nazionale di statistica, anche in base alla recente legge n. 53 del 5 maggio 2022 (Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere) che ha introdotto l'obbligo per i soggetti "che partecipano all'informazione statistica ufficiale [...] di fornire i dati e le notizie per le rilevazioni previste dal programma statistico nazionale e di rilevare, elaborare e diffondere i dati relativi alle persone disaggregati per uomini e donne" (art. 2, comma 4).

L'Istat dovrà dunque dotarsi (e lo sta già facendo) degli strumenti per la rilevazione dell'inserimento della questione di genere nei diversi progetti o lavori statistici.

La valutazione prevedrà, quindi, in una prima fase la verifica dell'avvenuta implementazione dello strumento per la rilevazione del tema del genere e, successivamente, il monitoraggio relativo alla quota di progetti e di lavori PSN che affrontano la questione di genere.

Nell'arco dei tre anni, verrà esaminata anche la quota di donne partecipanti a progetti di ricerca a finanziamento esterno.

Riguardo la formazione, gli indicatori di risultato individuati afferiscono alla partecipazione femminile ad attività di formazione. La valutazione del piano prevedrà, dunque, di verificare se la quota di donne sul totale dei partecipanti ad attività di formazione sia effettivamente aumentata.

L'ambito della formazione include aspetti legati al genere anche in relazione agli argomenti trattati. Al fine di incrementare i corsi che abbiano le questioni di genere come argomento, si valuterà l'avvio e, successivamente, l'incremento dei corsi erogati e la frequenza del personale e dei dirigenti.

MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO

Data la natura estremamente sensibile dell'argomento, le metodologie più adatte alla valutazione dell'eliminazione di qualsiasi forma di violenza di genere sul luogo di lavoro sono quelle qualitative.

Il CUG dell'Istat svolge periodicamente indagini di clima. Si tratta di rilevazioni indicate tra gli strumenti più idonei a prevenire e/o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche o situazioni di *mobbing* nel luogo di lavoro. L'indagine condotta nel 2021 ha purtroppo fornito segnali allarmanti. Dopo l'implementazione delle azioni individuate dal GEP, sarà possibile verificare, tramite i risultati di una nuova rilevazione, se e quanto gli episodi di violenza di genere siano effettivamente diminuiti confrontando il numero di persone interessate suddivise per genere nei due periodi.

La sensibilizzazione su questo argomento riveste fondamentale importanza per prevenire episodi di violenza. Pertanto, a fine periodo, andrà verificata l'effettiva attuazione delle azioni proposte in termini di predisposizione di una sezione dedicata sulla Intranet e l'adeguamento del Codice di condotta unificato sul piano della dimensione di genere.

CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE

In generale, oltre all'efficacia e all'effettiva implementazione delle singole azioni, occorrerà valutare l'impatto generale del Piano relativamente ai seguenti aspetti.

- Riduzione delle disparità di genere: può essere misurata attraverso indicatori come la parità salariale e la presenza delle donne in tutti i ruoli dell'Istituto.
- Accesso equo alle opportunità: opportunità per tutti, indipendentemente dal genere, di accesso alla formazione, alle carriere apicali e ad altre risorse sociali ed economiche.
- *Empowerment* delle donne: valutare se le donne hanno la capacità di prendere decisioni autonome sulla propria vita, inclusa la partecipazione all'attività politica ed economica.
- Cambiamenti culturali e sociali: si valuterà il grado di sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere nell'Istituto e l'evoluzione delle norme sociali volte a eliminare le disparità.

6.2 Una prima valutazione del processo di redazione del Piano

Una valutazione efficace delle politiche per l'uguaglianza di genere richiede una combinazione di metodi quantitativi e qualitativi, insieme all'uso di indicatori specifici e al coinvolgimento delle donne e di tutte le componenti organizzative che sono interessate dalle azioni individuate o che sono chiamate a implementarle. Questo approccio esaustivo può aiutare a migliorare l'efficacia delle politiche e a raggiungere progressi significativi verso l'uguaglianza di genere.

Nella specifica esperienza del GEP dell'Istat, sono emersi già diversi elementi di valutazione della qualità del Piano.

ANALISI DEI DATI STATISTICI

Il piano beneficia di una attenta analisi dei dati sul personale per genere. L'analisi di dati quantitativi permette, ad esempio, di affermare che la presenza femminile in Istituto è corposa ma inferiore tra i vertici dell'Istituto. La disponibilità di dati disaggregati per genere con maggiore dettaglio permetterebbe di identificare le disparità esistenti e di monitorare i progressi nel tempo con maggiore precisione.

INDICATORI DI PERFORMANCE

Definire indicatori chiave di performance specifici è essenziale per valutare il progresso verso gli obiettivi di uguaglianza di genere. Nel GEP per ogni azione sono stati già individuati indicatori di risultato specifici. Ad esempio, l'obiettivo di aumentare la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali viene monitorato tramite la quota di donne in tali posizioni.

VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

La valutazione dell'impatto del Piano si baserà principalmente sulla misura del cambiamento relativo agli indicatori di risultato identificati in corrispondenza di ciascuna azione, una volta che le azioni selezionate verranno anche implementate. Grazie agli indicatori individuati, si potrà rispondere a domande come "in che modo questa azione ha migliorato l'uguaglianza di genere?".

RICERCHE QUALITATIVE

Le ricerche qualitative prevedono interviste, *focus group* e analisi del contenuto per acquisire una comprensione più approfondita delle esperienze e delle percezioni delle donne riguardo a specifiche azioni. Questo aiuta a identificare eventuali barriere o ostacoli che le donne possono affrontare nell'accesso ai servizi o nell'ottenere benefici da politiche di uguaglianza di genere.

VALUTAZIONE DEI PROCESSI

Oltre all'analisi dei risultati, è importante valutare anche i processi avviati per l'attuazione di politiche per l'uguaglianza di genere. Nel caso del GEP Istat, il

processo partecipativo alla redazione del Piano è stato caratterizzato da un ampio coinvolgimento di tutti i settori dell'Istituto.

PARTECIPAZIONE DELLE DONNE

Coinvolgere le donne nelle fasi di pianificazione, attuazione e valutazione delle politiche è fondamentale. Il loro *feedback* diretto può essere prezioso per comprendere meglio le esigenze e le sfide che affrontano e per adattare le politiche di conseguenza. Questo è sicuramente il caso del GEP Istat, che ha visto fin dall'inizio coinvolte donne in diversi ruoli dell'Istituto.

COMPARAZIONI INTERNAZIONALI

Confrontare le politiche e i risultati con altre nazioni può essere utile per valutare quanto un paese stia progredendo nella promozione dell'uguaglianza di genere rispetto ai suoi pari a livello internazionale. Ove possibile, è stato fatto riferimento alla situazione Europea sulle differenze di genere e si è tenuto conto degli Obiettivi di sviluppo sostenibile.

PROMUOVERE LA TRASPARENZA

Una politica di uguaglianza di genere deve essere trasparente nei suoi obiettivi e nei suoi progressi. Il Piano comprende diverse azioni per coinvolgere tutto il personale, per promuovere la sensibilizzazione sui temi dell'uguaglianza di genere e per comunicare i risultati e l'andamento dell'implementazione.

6.3 Prossimi passi per la valutazione del GEP dell'Istat

DISPONIBILITÀ DI DATI

Il primo passo nella valutazione dei risultati di un piano per l'uguaglianza di genere è la raccolta dei dati. Gli indicatori, come la partecipazione delle donne nei processi decisionali, nella formazione, ma anche i corsi di formazione che trattano temi di genere, la composizione delle commissioni di concorso e progressioni di carriera, sono fondamentali. I dati devono essere disaggregati per genere per identificare chiaramente le disparità. Occorre quindi innanzitutto un ripensamento dei *repository* di dati relativi al personale che tenga conto della suddivisione tra uomini e donne.

MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI CHIAVE

I piani per l'uguaglianza di genere spesso definiscono indicatori chiave di performance che rappresentano gli obiettivi da raggiungere. Il monitoraggio costante di questi indicatori chiave consente di valutare il progresso nel tempo. Ad esempio, se l'obiettivo è aumentare la partecipazione delle donne in posizioni di leadership, i dati sulla percentuale di donne in ruoli dirigenziali devono essere monitorati regolarmente. La disponibilità di dati disaggregati per genere per tutti i processi relativi al personale faciliterebbe enormemente tale attività.

VALUTAZIONI QUALITATIVE

La questione della valutazione dei risultati conseguiti con le azioni individuate nel GEP non si esaurisce in termini quantitativi ma è necessario misurare anche molti fenomeni di carattere qualitativo. Ciò può comportare interviste o *focus group* con le persone coinvolte nel piano, comprese le donne beneficiarie delle politiche. Queste valutazioni forniscono informazioni sulle esperienze individuali e sulle percezioni.

Tra gli strumenti disponibili, assume particolare rilevanza l'indagine sul benessere lavorativo del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), attraverso l'analisi dei risultati dell'edizione condotta nel 2021 e la collaborazione per la predisposizione della nuova edizione da implementare tra il 2023 e il 2025. Il GEP condivide con il CUG l'obiettivo di rimuovere fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, per quanto attiene alle differenze di genere.

ANALISI DI IMPATTO

Valutare l'effetto del piano sulla vita delle persone coinvolte è cruciale. L'obiettivo è determinare se le azioni intraprese stanno effettivamente riducendo le disparità di genere e migliorando la qualità del lavoro.

6.4 Metodologie statistiche per la valutazione dei risultati

Oltre al monitoraggio degli indicatori di risultato individuati nel Piano, alla verifica dell'effettivo compimento delle azioni individuate e all'analisi dei dati qualitativi disponibili, ai fini della valutazione dell'efficacia delle azioni individuate dal GEP, se saranno disponibili i dati necessari, sarebbe opportuno applicare delle metodologie statistiche che diano indicazioni sulla significatività di eventuali modifiche degli indicatori nel tempo.

Tra le tecniche di valutazione (statistica) delle politiche ricordiamo:

DIFFERENZE NELLE DIFFERENZE (DIFF-IN-DIFF)

Questa tecnica statistica confronta le variazioni nel risultato tra un gruppo di trattamento (cioè, le persone o le aree geografiche che sono state oggetto della politica) e un gruppo di controllo (coloro che non sono stati toccati dalla politica). L'idea è di isolare l'effetto specifico della politica confrontando le differenze ex ante ed ex post tra i due gruppi.

ANALISI DEL NEAREST NEIGHBOUR (NEIGHBOUR ANALYSIS)

Questa tecnica cerca di confrontare l'effetto di una politica o di un intervento osservando come cambia il gruppo trattato rispetto ai suoi "vicini" non trattati, cioè quelli che sono simili in molte altre caratteristiche tranne che per la politica stessa. Questo può essere utile quando non è possibile avere un gruppo di controllo separato.

VARIAZIONE DELLE INCIDENZE

Questa tecnica misura la variazione della frequenza di un determinato evento o risultato, come ad esempio l'occupazione di ruoli dirigenziali da parte delle donne, prima e dopo l'implementazione di una politica di uguaglianza di genere. L'obiettivo è identificare se la politica ha portato a cambiamenti significativi nell'incidenza di eventi specifici.

ANALISI DELLA REGRESSIONE

Le analisi di regressione possono essere utilizzate per esaminare le relazioni tra variabili indipendenti (come l'implementazione di politiche di uguaglianza di genere) e variabili dipendenti (come la partecipazione delle donne in posizioni di leadership). Questa tecnica può aiutare a determinare l'associazione tra le politiche e i risultati desiderati, controllando nel contempo altre variabili che potrebbero influenzare i risultati.

ANALISI LONGITUDINALI

Queste analisi esaminano i dati raccolti nel corso del tempo per vedere come cambiano le variabili di interesse, come, ad esempio, la partecipazione delle donne in determinati ruoli, prima e dopo l'implementazione della politica.

La scelta della tecnica dipenderà dalla natura specifica della politica, dai dati disponibili e dagli obiettivi della valutazione. Spesso, una combinazione di queste tecniche può fornire una comprensione più completa degli impatti delle politiche di uguaglianza di genere.

6.5 Considerazioni conclusive

A partire dagli indicatori e dalle azioni individuati nelle diverse aree tematiche, è necessario monitorare regolarmente nel tempo gli obiettivi identificati. A tal fine è opportuno individuare i dati necessari, coinvolgere le strutture dell'Istituto responsabili di tali dati e programmare le tempistiche per la loro fornitura.

Poiché gli aspetti oggetto di azione sono molto vari, con diversa estensione temporale, impattano su platee diverse e presentano più livelli di importanza, non è prevista una graduatoria tra gli obiettivi né una valutazione in termini di percentuali di obiettivi raggiunti.

Come già richiamato precedentemente, la valutazione dei risultati di un Piano per l'uguaglianza di genere è un processo complesso che richiede una combinazione di metodi quantitativi e qualitativi. I criteri di valutazione dovrebbero riflettere gli obiettivi specifici del Piano e mirare a misurare il progresso verso l'uguaglianza di genere in vari ambiti.

La valutazione delle politiche per l'uguaglianza di genere dovrebbe essere inoltre un processo continuo e adattabile. I risultati delle analisi saranno utilizzati per apportare miglioramenti alle politiche esistenti e per guidare la progettazione di nuovi interventi mirati, consentendo ai piani di essere aggiornati in base ai risultati e alle esigenze emergenti.

Solo attraverso una valutazione rigorosa e un impegno costante per l'uguaglianza di genere si potranno raggiungere progressi significativi.

7. OBIETTIVI ED AZIONI

Gli obiettivi e le azioni individuati in ciascuna delle cinque aree tematiche rappresentate nei capitoli precedenti, costituiscono una proposta di attività da porre in essere nel prossimo triennio.

Tali obiettivi sono il frutto di un processo di raccolta e di analisi dei dati esistenti riguardanti le suddette aree, svolto dai diversi sottogruppi tematici del Gruppo di lavoro, finalizzato appunto all'elaborazione di una strategia per il superamento, quanto più possibile, delle disuguaglianze di genere.

Attraverso, dunque, tale processo di analisi ed elaborazione dei dati raccolti, sono stati individuati gli obiettivi da raggiungere mediante specifiche azioni, che saranno misurati da appositi indicatori.

Nelle schede che seguono vengono presentati i suddetti obiettivi con le relative azioni e gli indicatori collegati, suddivisi per area tematica di riferimento.

Lo schema è completato dalle informazioni individuate per ciascuna azione, riguardanti i destinatari, i responsabili istituzionali e i responsabili operativi, nonché il periodo di riferimento per l'implementazione dell'azione.

"CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA E CULTURA AZIENDALE INCLUSIVA"

Obiettivo	Azione	Responsabili istituzionali	Responsabili operativi	TimeLine	Indicatori di risultato
1. Agevolare l'equilibrio tra vita privata e lavoro	1.1 Aumento flessibilità di utilizzo del lavoro agile (numero giorni e base)	DGEN	DCRU	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> Misure adottate in favore della flessibilità del lavoro agile
	1.2 Messa a regime del lavoro agile	DGEN	DCRU	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> Nuovo regolamento per il lavoro agile
	1.3 Consolidamento flessibilità del telelavoro e part-time, della flessibilità oraria e ottimizzazione delle relative procedure amministrative	DGEN	DCRU	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> Misure adottate in favore del telelavoro, del part-time e della flessibilità oraria (anno t+1 / anno t) Numero procedure amministrative ottimizzate (anno t+1/anno t)
	1.4 Favorire l'utilizzo delle ferie solidali	DGEN	Dirigenti, DCRU	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> N. avvisi pubblicati sulla Intranet su cessione ferie (anno t+1/anno t) N. giornate fruite / n. giornate messe a disposizione N. giornate messe a disposizione (anno t+1/anno t)
	1.5 Promuovere/pubblicizzare internamente le misure di equilibrio lavoro/vita privata esistenti	DGEN	DCRU, Mobility Manager	2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> Creazione di un'apposita area sulla Intranet e relativa pubblicizzazione (news, ecc.)
	1.6 Ottimizzare organizzazione del lavoro per favorire massima partecipazione ad attività da svolgersi in team	DGEN, DIPS, DIRM, DCRE	DCRU, DCPT	2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> Linee guida per organizzazione di attività collegiali, training on the job, attività formative, ecc.
2. Sostenere la genitorialità e/o le attività di cura	2.1 Alleviamento del peso economico delle riduzioni del trattamento stipendiale previsto per l'attività di cura	DGEN, DIPS, DIRM, DCRE	DCRU	2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> Rateizzazione delle riduzioni stipendiali causate dalla fruizione degli appositi istituti contrattuali
	2.2 Stipula di convenzioni a favore dei lavoratori e dei loro familiari	DGEN	DCRU, CUG, ResPID	2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> Numero di convenzioni stipulate con asili nido, centri estivi, servizi di baby sitting e assistenza a persone non autosufficienti, case di riposo, centri diagnostici (anno t+1/anno t)
	2.3 Rimodulazione contributi assistenziali	DGEN	DCRU, CUG, ResPID	2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> Estensione dei contributi anche alle spese di cura di persone non autosufficienti
3. Incrementare il benessere organizzativo	3.1 Istituzione dello Sportello di Ascolto per la gestione dei rapporti tra il personale e l'Amministrazione, la mediazione dei conflitti e per offrire una consulenza psicologica ai dipendenti nel caso di problematiche lavorative	DGEN, DIPS, DIRM, DCRE	CUG, Consigliera di fiducia	2025-2026	<ul style="list-style-type: none"> Sportello di Ascolto
	3.2 Monitoraggio percezione equilibrio vita privata-lavoro	DGEN	CUG	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> Rilevazione a cadenza triennale su: livello di gradimento delle modalità di lavoro e informazioni sul benessere nel luogo di lavoro

"PARITÀ DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI DELL'ORGANIZZAZIONE"

Obiettivo	Azione	Responsabili istituzionali	Responsabili operativi	TimeLine	Indicatori di risultato
1. Rafforzare la governance sui temi delle pari opportunità nella leadership e la compliance normativa	1.1 Costituzione di un Comitato permanente interdipartimentale	DGEN, PRES	Tutte le strutture	2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Delibera di costituzione del Comitato
	1.2 Implementare il sistema di gestione per la Parità di genere, secondo la prassi UNI PdR 125:2022, per la sua successiva certificazione	DGEN	DCPT, DCAL	2026	<ul style="list-style-type: none"> • Documento di analisi della normativa in merito agli adempimenti da svolgere per l'ottenimento della certificazione
2. Costruire un quadro informativo in ottica di genere relativamente alle posizioni di vertice e agli organi decisionali	2.1 Costruzione di una banca dati sulla composizione degli Organi di governo	DGEN, PRES	Comitato permanente interdipartimentale	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> • Banca dati degli organi di governo con tutti i membri che ne fanno parte
	2.2 Analisi dei divari di genere delle posizioni di vertice e negli organi decisionali	DGEN, PRES	Comitato permanente interdipartimentale	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> • Divari di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali: documento di analisi
		DGEN, PRES	Comitato permanente interdipartimentale	2025-2026	<ul style="list-style-type: none"> • Divari di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali: report monitoraggio • Incremento percentuale di donne negli organi decisionali
	2.3 Rendicontazione annuale dei dati relativi alla leadership	DGEN, PRES	Comitato permanente interdipartimentale	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> • Documento di rendicontazione
3. Potenziare la valorizzazione della diversità di genere nella cultura e nelle prassi organizzative	3.1 Progettazione di percorsi di mentoring interni	DGEN, PRES	DCRU, Comitato permanente interdipartimentale	2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Almeno 1 percorso di mentoring/anno
	3.2 Organizzazione di eventi tematici e tavoli di confronto interistituzionali rivolti alle persone con responsabilità organizzativa/gestionale e al personale tutto per la condivisione della cultura della leadership di genere	DCRU/CRS	Comitato permanente interdipartimentale	2025-2026	<ul style="list-style-type: none"> • Almeno 1 evento/anno

"PARITÀ DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO DI NUOVE RISORSE E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA"

Obiettivo	Azione	Responsabili istituzionali	Responsabili operativi	TimeLine	Indicatori di risultato
1. Promuovere le pari opportunità nelle fasi di reclutamento e di avanzamento di carriera	1.1 Introdurre il monitoraggio periodico del fenomeno della disuguaglianza di genere nell'avanzamento di carriera	DGEN	CUG, Comitato permanente interdipartimentale	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> Report di monitoraggio sulle candidature di donne e uomini, sul totale delle/i potenziali interessate/i in possesso dei requisiti
	1.2 Revisionare i bandi concorsuali, i criteri di valutazione per le progressioni di carriera e la composizione delle commissioni esaminatrici nei termini previsti dalle Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" (riconoscimento dei periodi di astensione per ragioni di cura, come ad esempio maternità, accudimento persone non autosufficienti, congedo parentale)	DGEN	DCAL, DCRU	2025-2026	<ul style="list-style-type: none"> Numero di atti di revisione bandi e di revisione composizione commissioni concorso/anno
2. Promuovere iniziative e servizi a sostegno della parità di genere nei percorsi di carriera	2.1 Attivare corsi di formazione dedicati dopo maternità/congedo parentale	DGEN	DCRU	2025-2026	<ul style="list-style-type: none"> Numero di interventi formativi attivati/anno
	2.2 Inserire nel questionario sul benessere organizzativo del CUG una sezione per approfondire necessità del personale femminile, in relazione agli avanzamenti di carriera	DGEN	CUG	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> Sezione inserita nel questionario sul benessere organizzativo del CUG

"INCLUSIONE DELLA QUESTIONE DI GENERE ALL'INTERNO DEI PROGRAMMI DI RICERCA E INSEGNAMENTO"

Obiettivo	Azione	Responsabili istituzionali	Responsabili operativi	TimeLine	Indicatori di risultato
1. Quantificare la pervasività della tematica di genere nei progetti di ricerca e nei lavori statistici PSN dell'Istituto	1.1 Sviluppare uno strumento informatico di rilevazione dei progetti di ricerca e delle diverse rilevazioni dell'Istituto che affrontano la tematica di genere	DIRM, DIPS	DCIT	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione dello strumento informatico
	1.2 Monitorare la presenza della prospettiva di genere nei progetti di ricerca e nei lavori statistici PSN dell'Istituto	DGEN, DIPS	DIPS	2026	<ul style="list-style-type: none"> N. progetti di ricerca tematica che affrontano la questione di genere/totale progetti di ricerca tematica *100 N. lavori statistici PSN che rilevano la variabile sesso/Totale Lavori statistici PSN *100 e lavori statistici PSN che trattano il genere
2. Rilevare la partecipazione femminile del personale Istat nei progetti di ricerca a finanziamento esterno	2.1 Realizzazione di uno strumento informatico che consenta la rilevazione automatica dei dati disaggregati per genere nei progetti di ricerca a finanziamento esterno	DIRM	DCIT	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> Implementazione uno strumento informatico
	2.2 Predisporre un report con dati disaggregati di partecipazione di genere ai progetti di ricerca a finanziamento esterno	DIPS	DIPS	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> Partecipazione femminile ai progetti di ricerca a finanziamento esterno (totale donne partecipanti/totale partecipanti *100 * ruolo nel progetto)
3. Incentivare la partecipazione femminile ai corsi di formazione	3.1 Rilevazione delle criticità nella partecipazione all'attività formativa	DGEN	DCRU	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> Rilevazione esigenze di conciliazione ai fini della frequenza ai corsi
	3.2 Sostegno all'attività formativa (formule blending)	DGEN	DCRU	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> Presenza femminile nell'attività formativa (totale donne partecipanti a corsi di formazione/totale partecipanti*100)
4. Diffondere maggiore consapevolezza sulle tematiche di genere	4.1 Realizzazione di iniziative formative ad hoc sulle pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze di genere	DGEN	DCRU, CUG	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> N. corsi ad hoc erogati
5. Promuovere un linguaggio rispettoso del genere e inclusivo, all'interno e all'esterno dell'Istituto	5.1 Predisposizione di Linee guida per il corretto uso di un linguaggio rispettoso del genere e inclusivo	DGEN, DIRM	DIRM, DCRU, CUG	2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> Linee guida per il corretto uso di un linguaggio rispettoso del genere e inclusivo

“MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO”

Obiettivo	Azione	Responsabili istituzionali	Responsabili operativi	TimeLine	Indicatori di risultato
1. Monitorare i rischi psicosociali (ILO C190 del 2019)	1.1 Realizzare un'indagine diretta sui rischi psicosociali	DGEN	CUG, ResPID	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> • Indagine diretta sui rischi psicosociali
2. Promuovere misure contro la violenza di genere sul luogo di lavoro in ottica di prevenzione	2.1 Predisporre una sezione dedicata sulla Intranet	DGEN	DCRU	2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione sezione dedicata sulla Intranet
	2.2 Adeguare il Codice di condotta rispetto alla prospettiva di genere	DGEN	CUG	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento codice di condotta

