



PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2025-2027

Roma, 16 luglio 2025

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	14
2. PARITÀ DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI DELL'ORGANIZZAZIONE	16
2.1 CONTESTO E ANALISI DEI DATI	17
2.2 GLI OBIETTIVI E LE AZIONI	19
3. PARITÀ DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO DI NUOVE RISORSE E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA.....	21
3.1 PROFILI INTRODUTTIVI.....	21
3.2 <i>GENDER EQUALITY</i> , ACCESSO AL PUBBLICO IMPIEGO E SVILUPPO PROFESSIONALE NELLA LEGISLAZIONE ITALIANA: DALLA CARTA COSTITUZIONALE AGLI STRUMENTI DI <i>SOFT LAW</i>	22
3.3 CONTESTO ISTAT E ANALISI DEI DATI.....	26
3.4 GLI OBIETTIVI E LE AZIONI.....	34
4. INCLUSIONE DELLA QUESTIONE DI GENERE ALL'INTERNO DEI PROGRAMMI DI RICERCA.....	36
4.1 LA NORMATIVA SULLE STATISTICHE DI GENERE.....	36
4.2 CONTESTO E ANALISI DEI DATI.....	36
4.3 GLI OBIETTIVI E LE AZIONI.....	40
5. MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO	44
5.1 LA NORMATIVA INTERNAZIONALE E NAZIONALE	45
5.2 LA CONOSCENZA DELLA VIOLENZA DI GENERE ATTRAVERSO I DATI.....	48
5.3 GLI OBIETTIVI E LE AZIONI	51
6. IMPLEMENTAZIONE DELLE MISURE	55
7. LA VALUTAZIONE D'IMPATTO DEL PIANO.....	57
8. OBIETTIVI ED AZIONI	64

INTRODUZIONE

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Istat (Piano) giunge alla seconda edizione mantenendo salda la sua collocazione fra gli strumenti di pianificazione adottati dall'Istituto. Il documento è stato redatto in conformità 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.

Il Piano assolve anche alla funzione di dare attuazione della performance, ai fini della ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

La forte sensibilità dell'Istat alla tematica dell'uguaglianza di genere affonda le radici nel passato, fin da quando, a partire dagli anni '80, l'Istituto ha 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) si fonda sull'analisi delle peculiarità del contesto organizzativo, sulla base delle quali sono state individuate le aree di intervento. Per dare concretezza agli obiettivi che l'Istat intende raggiungere, nella fase di pianificazione sono stati stabiliti anche le azioni e le 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.

In un'ottica di piena integrazione, il Piano di Uguaglianza di Genere è stato ulteriormente armonizzato sia con il Piano delle Azioni Positive (PAP) del Comitato Unico di Garanzia (CUG), già parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sia con il PIAO stesso.

Più nel dettaglio, le azioni definite nel Piano di Uguaglianza di Genere sono state direttamente collegate agli obiettivi strategici e operativi dell'amministrazione, integrandosi così nel quadro della performance organizzativa e consentendo il monitoraggio e la valutazione dei risultati ottenuti.

Il Piano contempla dunque al suo interno alcune misure 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. Sono state analizzate le informazioni riportate nel Piano delle azioni positive integrate nel PIAO 2025-2027. Sono stati utilizzati, oltre a ciò, i risultati relativi al lavoro agile emersi dall'indagine sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing, mentre in merito alle abitudini di mobilità casa-lavoro una fonte informativa utilizzata è stata l'indagine sulla mobilità sostenibile 2022. 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;

¹ Il Gruppo di lavoro è stato istituito e successivamente integrato con le Deliberazioni DOP/864/2024 del 27/09/2024, DOP 1003/2024 del 18/11/2024 e DOP 48/2025 del 21/01/2025.

-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;

-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.

Il documento include un capitolo nel quale sono riportate informazioni sull'implementazione delle misure pianificate e uno dedicato alla valutazione d'impatto del Piano, nel quale sono fornite indicazioni sugli ambiti di valutazione e sulle metodologie che verranno utilizzate per monitorare e verificare i risultati delle misure implementate nel triennio di riferimento.

Le schede sintetiche realizzate per ciascuna delle cinque Aree tematiche individuate sono riportate nel Capitolo 8.

1. CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA E CULTURA AZIENDALE INCLUSIVA

L'area tematica "conciliazione lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva" si pone come obiettivo di monitorare se un ambiente lavorativo si avvale di pratiche inclusive basate sulla flessibilità degli orari di lavoro e sul sostegno alla genitorialità e alle attività di cura, funzionali al raggiungimento di un equilibrio tra vita privata e lavorativa.

1.1 Contesto e analisi dei dati

Il lavoro agile², introdotto in modo massivo in occasione dell'epidemia da COVID-19, è attualmente il modello di lavoro prevalente all'interno dell'Istituto. Questo strumento, in aggiunta ai precedenti strumenti di conciliazione, ha indubbiamente influito positivamente sull'equilibrio lavoro-vita privata.

Sono 1.727 i dipendenti dell'Istituto che al termine del 2024 hanno fatto richiesta di accedere al lavoro agile (92,1%). Nello specifico si tratta di 1.049 donne e 678 uomini. Quasi la metà delle donne che ha fatto richiesta di lavoro agile ha sottoscritto un accordo di lavoro agile "potenziato": si tratta di un accordo che prevede un massimo di 24 giorni di lavoro agile, in presenza di determinati requisiti posseduti dal dipendente (figli minori di 12 anni, *caregiver* ai sensi della Legge 104/92, invalidità superiore al 46%, distanza casa-lavoro). Tale proporzione riguarda anche i dipendenti di sesso maschile: 313 sono, infatti, i contratti di lavoro agile potenziato. Chi ha sottoscritto, invece, un accordo di lavoro agile ordinario (569 donne e 365 uomini) può beneficiare di un massimo di 20 giorni di lavoro agile sul bimestre. La distribuzione dei dipendenti che hanno sottoscritto un accordo di lavoro agile per fascia di età ricalca perfettamente la distribuzione per età dei lavoratori dipendenti complessivi. Prendendo invece in considerazione la fruizione delle giornate di lavoro agile, e non la sola sottoscrizione di un accordo formale (che dà un diritto, ma non restituisce informazioni sull'effettivo utilizzo), si osserva come il 92% delle donne in servizio (pari a 1.011 unità) e l'87% di uomini (pari a 664 unità) hanno fruito di almeno una giornata di lavoro svolta in modalità agile nell'ultimo mese del 2024.

In termini assoluti, nel periodo post pandemico, il numero delle donne che ha svolto almeno una giornata di *smart working* in un mese tipo non è mai sceso al di sotto delle 889 unità, ovvero mai al di sotto dell'80% della popolazione femminile in Istituto. Per quanto riguarda le giornate lavorate in *smart working*, si osserva una netta riduzione rispetto al periodo pandemico (prima e seconda ondata), dove la quasi totalità dei dipendenti si trovava in regime di *smart working*. Nel 2024 sono state svolte in lavoro agile un totale di 188mila giornate. Di queste, il 62% è stato svolto da dipendenti di sesso femminile³.

Analizzando i dati dell'indagine sul lavoro agile condotta dall'Istat nel 2021, emerge che tra i vantaggi dello *smart working*, la possibilità di evitare i tempi di trasferimento casa-lavoro è la modalità che raccoglie più consensi, con maggiore incidenza tra le donne (83,9%) rispetto agli uomini (81,4%). Il secondo vantaggio messo in evidenza è legato, invece, alla conciliazione di esigenze personali (cura di sé e dei propri cari); in questo caso la percentuale di donne che hanno selezionato questa modalità è decisamente più elevata tra le donne (78,1% contro 73,2% degli uomini). Un'altra modalità in cui emerge un discreto divario di genere nel ruolo di cura è collegata alla tutela della salute personale e dei propri cari, selezionata dal 21,9% delle donne e dal 14,1%

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.

³ Organizational flexibility measures: smart working at Italian statistics national institute (Istat), ASA, Limiti C. e Sola G., 2025.

degli uomini.

I vantaggi collegati alla riduzione delle spese (selezionati dal 22,9% delle donne contro il 28,5% degli uomini) e, in particolare, la possibilità di avere “più autonomia e responsabilizzazione sul lavoro” sono motivazioni indicate prevalentemente dagli uomini; quest’ultima modalità presenta addirittura uno scarto di genere di quasi 10 punti percentuali (14,5% delle donne e 24,0% degli uomini).

Con riferimento alla percezione della produttività del lavoro, è sicuramente maggiore l’incidenza delle donne che affermano di essere più produttive nel lavoro agile rispetto a quello in presenza (63,1% rispetto a 59,4% degli uomini). Questa differenza è verosimilmente attribuibile al ruolo di cura che è spesso ad appannaggio delle donne rispetto agli uomini; l’abbattimento dei tempi di spostamento casa-lavoro, la possibilità di occuparsi della famiglia (prendersi cura di figli o genitori anziani, ad esempio) e lavorare in orari non canonici, offre l’opportunità di mantenere alta la produttività lavorativa, anche in presenza di impegni familiari che avrebbero altrimenti imposto una scelta.

Quello che risulta particolarmente interessante sono le differenze per età; il divario tra donne e uomini è maggiore sotto i 50 anni; in particolare fino a 40 anni l’83,1% delle donne ritiene più produttivo il lavoro agile, rispetto al 70,3% degli uomini. All’aumentare dell’età le differenze tra uomini e donne si riducono, soprattutto nella classe centrale (51-60 anni), per poi aumentare nuovamente a partire dai 60 anni, seppur con livelli decisamente più bassi. Questi valori confermano il ruolo determinante del lavoro agile come strumento che garantisce sia la cura dei propri familiari sia un’elevata produttività lavorativa. E questo è evidente nella dinamica per età, che restituisce due momenti importanti nel ciclo di vita di un individuo in cui la flessibilità lavorativa diventa un elemento cruciale: la genitorialità, e dunque la cura dei figli, soprattutto se piccoli, e la cura dei genitori anziani (si veda Tavola 1.2).

TAVOLA 1.1 - VANTAGGI DELLO SMART WORKING

VANTAGGI DEL LAVORO AGILE	CLASSI DI ETÀ (FEMMINE)				TOTALE RISPON- DENTI 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 RISPON- DENTI 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 RISPON- DENTI 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 RISPON- DENTI 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

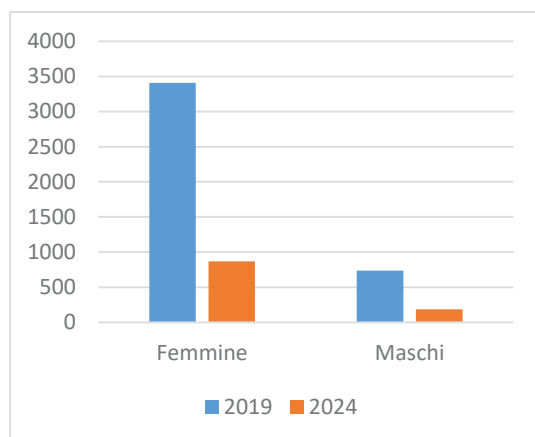
Il lavoro agile ha senz'altro avuto un forte impatto nella riduzione dei congedi parentali, diventando un vero e proprio strumento di conciliazione lavoro-famiglia. Confrontando i dati riferiti al periodo pre-pandemico, in cui è stato preso il 2019 come riferimento, con l'ultimo anno disponibile, si evince come ci sia stata una riduzione del numero di giorni presi per congedo parentale sia per gli uomini sia per le donne pari al 75%⁴.

Approfondendo l'analisi rispetto al livello professionale dei dipendenti, si osserva una riduzione totale della fruizione dei congedi parentali per i livelli dirigenziali (dirigente e primo livello) sia per le donne sia per gli uomini; mentre per le donne il numero di giorni si è ridotto meno per i livelli IV-VIII (69% in meno contro 74,5% del valore medio riferito a tutti i livelli professionali), per gli uomini la riduzione è stata più contenuta tra i livelli II-III (68,8% contro 74,7%).

Anche la riduzione della fruizione di permessi per assistenza a portatori di handicap grave (ex legge 104/92) è stata sicuramente incentivata dalla flessibilità propria del lavoro agile, seppur in misura decisamente minore rispetto alla fruizione di congedi parentali. Considerando il numero di ore di assenza a portatori di handicap grave di familiari o personale, la riduzione è stata di quasi un quarto tra il 2019 ed il 2024; in particolare, si tratta del 24,3% di ore in meno fruite dalle donne e del 23,0% fruite dagli uomini.

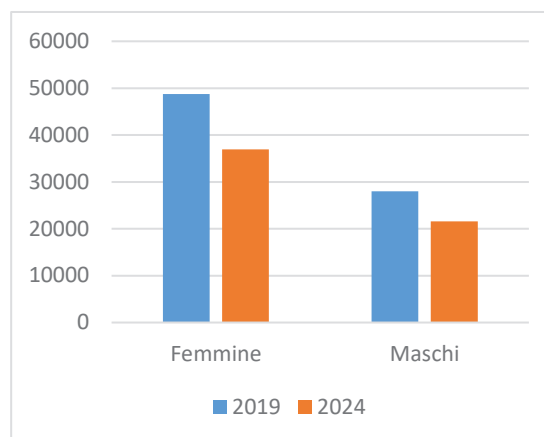
⁴ Nell'analisi sono stati considerati: congedo parentale a intera giornata al 100%; congedo parentale a metà giornata al 100%; congedo parentale a intera giornata al 30%; congedo parentale a ore al 30%; congedo parentale a intera giornata non retribuito; congedo parentale a ore non retribuito.

GRAFICO 1.1 - NUMERO DI GIORNI DI CONGEDI PARENTALI PER GENERE NEL 2019 E NEL 2024



Fonte: Istat, Sistema informativo del Personale

GRAFICO 1.2 - NUMERO DI ORE DI ASSENZE PER ASSISTENZA A PORTATORI DI HANDICAP GRAVE (LEGGE 104) O HANDICAP PERSONALE (LEGGE 104) PER GENERE NEL 2019 E NEL 2024



Fonte: Istat, Sistema informativo del Personale

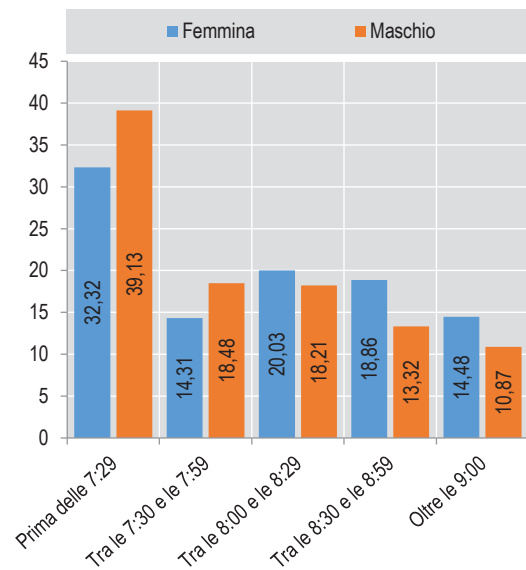
La flessibilità oraria è dunque un fattore che contribuisce, a qualsiasi titolo, all'equilibrio tra lavoro e vita privata. A tale proposito è interessante notare che, nel periodo segnato dall'emergenza sanitaria, le disposizioni adottate per la riduzione delle fasce di compresenza hanno consentito la 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 di uscita dei dipendenti, distintamente per sede⁵, 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).

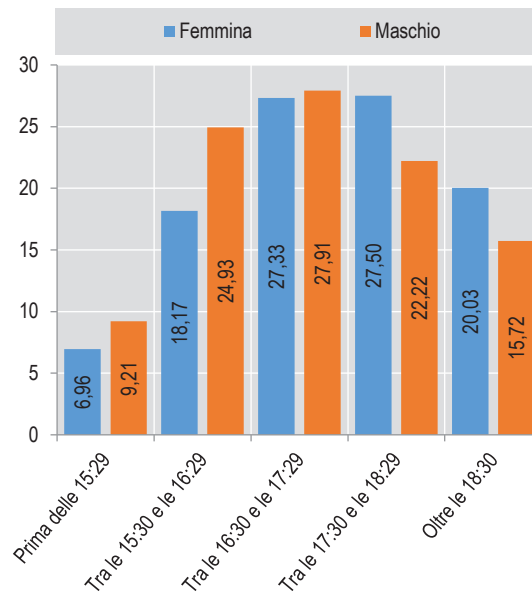
⁵ Patrizia Grossi - Piano Spostamento Casa Lavoro per le sedi romane (PSCL 2022) <https://www.istat.it/storage/trasparenza/19-altri-contenuti/mobilita-aziendale/2022/PSCL-sedi-romane.pdf>.

GRAFICO 1.3 - ORARI DI USCITA DA CASA



Fonte: Istat, Indagine sulla mobilità sostenibile 2022

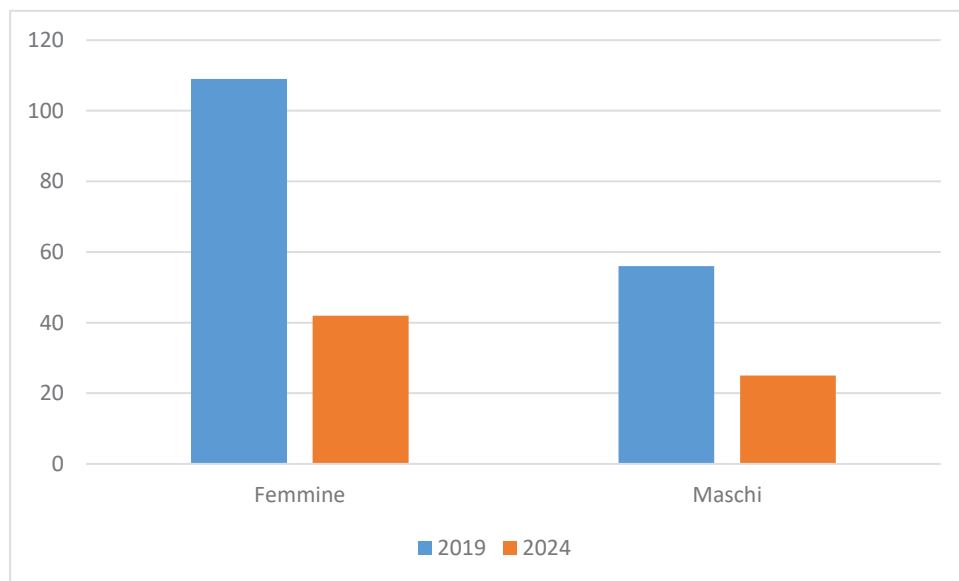
GRAFICO 1.4 - ORARI USCITA DALLA SEDE



Fonte: Istat, Indagine sulla mobilità sostenibile 2022

Il telelavoro è un ulteriore strumento funzionale al perseguimento dell'equilibrio tra impegni lavorativi ed esigenze private nelle situazioni caratterizzate da gravi criticità personali o familiari; adottato da diversi anni in Istat, a partire dal 2023, grazie anche all'introduzione del lavoro agile ordinario e potenziato, è stato abrogato il telelavoro ordinario in Istituto, e permane la possibilità di fruire del solo telelavoro speciale. Confrontando le situazioni di telelavoro speciale, si osserva come, tra il 2019 e il 2024, le lavoratrici che usufruiscono di telelavoro speciale si siano ridotte del 61,5% e i lavoratori del 55,4%.

GRAFICO 1.5 - LAVORATORI IN TELELAVORO SPECIALE (ANNI 2019 E 2024)



Fonte: Istat, Sistema informativo del Personale

Con riferimento alla percezione del benessere organizzativo, come rilevato nell'Indagine condotta nel 2021 dal CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), si osservano delle differenze di genere

piuttosto marcate:

le donne (18,4%) più frequentemente degli uomini (13,4%) ritengono che i compiti loro affidati richiedano ‘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 contro il 37,8% delle donne) (si veda Tavola 1.3);

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);

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 dell’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 l'organizzazione del lavoro per favorire la 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 interno.

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, descritto nel paragrafo sul contesto, si ritiene utile monitorare periodicamente la percezione del benessere tramite un'apposita indagine⁶ 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, per 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**

⁶ 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

L'*International Labour Organization* – ILO considera la parità di genere un elemento fondamentale per combattere le discriminazioni nel mondo del lavoro e ottenere un lavoro dignitoso in condizioni di libertà, equità e sicurezza, come sancito nella sua Costituzione e in molti strumenti normativi internazionali⁷.

Nella Strategia Nazionale per la Parità di Genere⁸, che fornisce una chiara prospettiva verso la parità di genere e le pari opportunità, la quota di donne in posizioni apicali è di circa il 24% nel 2021, con l'obiettivo di raggiungere la soglia del 35% nel 2026, come hanno registrato già nel 2021 altri paesi come Spagna, Svizzera (sopra il 33%) e Svezia (più del 40%). Anche la Commissione europea persegue obiettivi di parità da raggiungere entro la fine del decennio.

Secondo il Rapporto *Gender Equality Index* 2024⁹, i governi si sono impegnati da tempo per l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella *leadership* in tutti gli ambiti della vita, riconoscendo l'uguaglianza di genere come cruciale per un'equa *governance*. L'analisi del rapporto si concentra in particolar modo sul "dominio potere" che misura l'uguaglianza di genere nelle posizioni decisionali in ambito politico, economico e sociale. In particolare, nell'ambito politico si esamina la rappresentanza delle donne e degli uomini nei parlamenti nazionali, nel governo e nelle assemblee locali; in quello economico si misura la percentuale di donne e uomini nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa e nelle banche centrali; nel sottodominio del potere sociale vengono presentati dati sul processo decisionale nelle organizzazioni che finanziano la ricerca, nei media e nello sport.

Il dominio rappresentato da organi decisionali di potere politico o amministrativo si conferma il principale motore del cambiamento, con un incremento dell'indicatore complessivo del 19,5% sul dato medio europeo dal 2010 al 2024 (61,4%). Tuttavia, le donne sono ancora sottorappresentate nelle posizioni di potere e nei processi decisionali in tutta l'UE. Nel 2024, la quota di donne elette nel nuovo Parlamento Europeo è pari al 39% (rispetto al 61% degli uomini), con un calo del 2% rispetto alla precedente sessione costitutiva del 2019 (41% donne). Da notare che la Presidente del Parlamento Europeo è una donna, Roberta Metsola, rieletta nel 2024 per un secondo mandato. Con riferimento alla presenza femminile nei parlamenti nazionali, sempre secondo il *Gender Equality Index* 2024, l'Italia registra una quota pari al 34% rispetto al 33% della media europea. Svezia e Finlandia si posizionano su quote di presenza femminile pari al 47%.

La parità di genere nelle posizioni di vertice resta un obiettivo a tendere anche nei percorsi di innovazione della PP.AA. in atto nel 2022¹⁰. L'analisi della composizione di genere dell'organo di vertice politico¹¹ delle istituzioni pubbliche evidenzia una ristretta presenza femminile: solo nel 16,3% delle istituzioni le donne occupano una posizione di vertice; lievi progressi si registrano rispetto al 2020 (16%) e rispetto al 2017 (14,7%). Nelle aziende e negli enti del Servizio sanitario nazionale, la quota di donne arriva al 21,6%, dato più significativo rispetto alle rilevazioni censuarie del 2020 (+6,5%) e del 2017 (+5,4%).

La quota femminile più bassa si registra invece nelle Regioni (7,7%) e nelle Province e Città metropolitane (8,8%). Con riferimento agli enti pubblici non economici, di cui fa parte anche l'Istat, la quota femminile è pari al 19,7%.

⁷ Convenzione dell'ILO sull'uguaglianza di retribuzione e sulla discriminazione (occupazione e professione).

I principi e i diritti sanciti in tali Convenzioni trovano conferma nella Dichiarazione dell'ILO sui principi e diritti fondamentali del lavoro ILO - Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale C100, 29 giugno 1951.

⁸ [strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026.pdf](https://www.governo.it/strategie-strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026.pdf).

⁹ EIGE 2024, *Gender Equality Index 2024: Sustaining Momentum on a Fragile Path*, <https://eige.europa.eu/>

¹⁰ Istat, 2024 - Consenso permanente delle Istituzioni pubbliche: risultati preliminari anno 2022 <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/05/REPORTISTITUZIONIPUBBLICHECensIP2022.pdf>.

¹¹ L'organo di vertice politico (Ministro, Sindaco, Rettore, Presidente, o altra massima carica istituzionale) si colloca all'apice della struttura organizzativa dell'istituzione pubblica e ne è il legale rappresentante, esercitando funzioni di indirizzo politico-amministrativo.

Secondo il Rapporto CNEL-Istat¹² del 2025 che illustra un'analisi approfondita dell'occupazione femminile in Italia, gli interventi del legislatore italiano hanno consolidato l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa (la quota di donne nel 2023 è pari a 43,1% a fronte di un valore europeo del 34,2%). Ciò nonostante, la presenza femminile nelle posizioni di *leadership* aziendale risulta ancora sottorappresentata. In Italia le donne che guidano un'impresa quotata in borsa sono solo il 2,9% a fronte di una media UE del 7,8%, dell'8,3% della Francia e addirittura del 21,1% della Lituania. Le disparità restano anche se si considerano i direttori di azienda donna che sono il 15,6%, un dato molto distante rispetto alla media UE del 22,7%, soprattutto rispetto a paesi come Lettonia e Francia, in cui le donne che guidano un'impresa quotata in borsa rappresentano rispettivamente il 32,1% e il 29,9%. Lo stesso Rapporto, inoltre, evidenzia l'assenza di una presenza femminile nel ricoprire il ruolo di governatrice di una delle banche centrali europee.

2.1 Contesto e analisi dei dati

Per il secondo anno consecutivo è stata effettuata una 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 Responsabile di Servizio¹³ alla data del 31 gennaio 2025, successiva al processo di riorganizzazione.

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

Nella Tavola 2.1, 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 59,6% rilevato tra i Dirigenti di Servizio al 46,7% dei Direttori centrali e al 33,3% dei Direttori di Dipartimento.

In totale le dirigenti sono il 54,2%. Sebbene il rapporto tra generi sia a favore delle donne, rispetto al 2023 si registra una diminuzione delle posizioni dirigenziali assunte dalle donne riguardo agli incarichi di Direttore centrale e Responsabile di Servizio (rispettivamente di 1 e 2 unità); 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. 31 GENNAIO 2025 (VALORI ASSOLUTI)

INCARICO DIRIGENZIALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE TOTALE
Presidente	-	1	1	-
Direttore Generale	-	1	1	-
Direttore del Dipartimento	1	2	3	33.3
Direttore centrale	7	8	15	46.7
Responsabile di Servizio	31	21	52	59.6
TOTALE	39	33	72	54.2

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).

¹² Rapporto CNEL -Istat "Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità" 2025 istat-cnel.pdf.

¹³ 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 Responsabile di Servizio, con una quota sul totale pari al 79,5%. Tra gli uomini tale percentuale è del 63,6%.

TAVOLA 2.2 - PERSONALE CON INCARICHI DIRETTIVI PER GENERE. 31 GENNAIO 2025 (COMPOSIZIONE PERCENTUALE)

INCARICO DIRIGENZIALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
Presidente	-	3.0	1.4
Direttore Generale	-	3.0	1.4
Direttore del Dipartimento	2.6	6.1	4.2
Direttore centrale	17.9	24.3	20.8
Responsabile di Servizio	79.5	63.6	72.2
TOTALE	100.0	100.0	100.0

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

Sempre tra gli uomini la quota di personale con incarico di Direttore centrale è pari al 24,3% laddove per le donne si attesta al 17,9%.

Attualmente nelle posizioni apicali (Presidente, Direttore Generale, Direttore del Dipartimento) si colloca circa il 9% dei dirigenti uomini, mentre per la componente femminile la soglia è del 2,6%.

Quest'anno per la prima volta è stata fatta una ricognizione su alcuni organismi e comitati operanti nell'Istituto:

- il Consiglio che ha il compito di programmare, indirizzare e controllare l'attività dell'Istituto¹⁴ ed è composto dal Presidente dell'Istat, che lo presiede, e da altri quattro membri, di cui 3 uomini e 2 donne;
- il Comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica, organo di governo del Sistema statistico nazionale, con funzioni direttive nei confronti degli uffici di statistica e che delibera il Programma statistico nazionale, composto da 15 membri, di cui 5 femmine e 10 maschi;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che si occupa di misurazione e valutazione della performance e fornisce al Presidente gli elementi per la valutazione annuale dei dirigenti generali, valida la Relazione sulla performance e supporta gli organi di governo nella definizione degli obiettivi strategici, favorendone il coordinamento; l'OIV è composto da 2 componenti e un presidente, tutti maschi;
- il Collegio dei revisori dei conti che accerta la regolare tenuta della contabilità e la coerenza fra il bilancio consuntivo e le scritture contabili; la sua composizione prevede la presenza di 3 membri, attualmente 1 donna e 2 uomini più due supplenti donne;
- il Comitato Consultivo per le Metodologie Statistiche che è un organismo composto da esperti nazionali e internazionali e ha il compito di valutare i progetti di ricerca metodologica prodotti in Istituto, verificandone la qualità, la congruenza e l'allineamento con lo stato corrente della ricerca a livello internazionale. I membri del Comitato provengono da ambiti accademici e professionali differenti. Il Comitato è composto da 3 donne e 6 uomini.

¹⁴ Art.8, comma 2, lett. b) e d) dello Statuto.

Dall'analisi della composizione per genere di queste strutture si rileva una prevalenza di uomini tranne per il Collegio dei revisori, e una totale assenza di donne nell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) (Tavola 2.3).

TAVOLA 2.3 - PERSONALE CON INCARICHI NELL'AMBITO DI ORGANISMI E COMITATI, PER GENERE. 31 GENNAIO 2025 (VALORI ASSOLUTI)

ORGANISMO	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
Consiglio	2	3	5
Comstat	5	10	15
OIV	-	3	3
Collegio dei revisori dei conti	3	2	5
Comitato per le metodologie statistiche	3	6	9
TOTALE	13	24	37

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

2.2 Gli obiettivi e le azioni

La parità nella *leadership* e nei processi decisionali dell'organizzazione deve essere 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 proporre 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

Un'iniziativa preliminare, volta a favorire all'interno dell'Istituto la più ampia condivisione delle azioni previste, è la costituzione di una struttura permanente, un Comitato interdipartimentale, con il compito di coordinare i diversi interventi e assicurare un costante monitoraggio sulle questioni relative alla parità di genere. Tale struttura può costituire un vero e proprio osservatorio sulla parità di genere, garantire un confronto costante sui temi del *Gender Equality Plan*, e svolgere il monitoraggio e la verifica dello stato di realizzazione delle azioni previste. Il Comitato deve assicurare anche la diffusione e la conoscenza del Piano, organizzando incontri periodici sull'avanzamento dei lavori con le principali figure coinvolte nei processi di *governance*. Fra le azioni che possono essere al centro dell'operato di questo organismo, vi è ad esempio la costituzione di un quadro informativo che raccolga e integri in un'ottica di genere i dati relativi alla composizione degli organi di governo, delle posizioni dirigenziali e di ulteriori ruoli di responsabilità in organismi e comitati dell'Istituto. Attraverso questi dati, possono essere inoltre ricostruite serie storiche o indicatori specifici, per costituire un quadro informativo completo e aggiornato delle dimensioni di genere all'interno dell'organizzazione. Le funzioni del Comitato potranno riguardare anche la realizzazione di una rendicontazione annuale dei dati relativi all'equilibrio di genere nella *leadership* e nei processi decisionali, e potranno essere di aiuto per individuare l'efficacia delle azioni intraprese e determinare ulteriori interventi mirati a favorire la riduzione delle disuguaglianze di genere. Oltre ad azioni e iniziative interne, il Comitato potrà promuovere anche 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 UNI/PdR 125:2022 è stata elaborata per definire criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione della parità di genere nelle organizzazioni.

Fra le azioni previste nel Piano, vi è la definizione di una *roadmap* che porti all'ottenimento della certificazione da parte di uno degli organismi accreditati. La Prassi di Riferimento (PdR) UNI 125:2022 sulla Parità di Genere, delinea i requisiti per la Certificazione richiamata dal PNRR e prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La certificazione della parità di genere, oltre a rafforzare l'immagine reputazionale dell'Istituto, consente alle organizzazioni di accedere a premialità o meccanismi di incentivazione relativi a bandi italiani ed europei.

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

3.1 Profili introduttivi

Quello del *gender gap* è un tema che continua a mantenere una persistente attualità, costituendo ancora oggi un problema irrisolto, sia nel settore privato che nel pubblico impiego, dove il divario di genere assume forme diverse ma non per questo meno rilevanti e può ritenersi ancora ben lontano dall'essere compiutamente superato.

Il *Global Gender Gap Report 2024*, pubblicato lo scorso 11 giugno 2024, oltre a non evidenziare una riduzione del differenziale di genere che, sebbene a ritmi lenti, avanza in tutti i Paesi osservati - tanto da affermare che “[...] *full parity remains beyond the reach of another five generations*” - sottolinea come le distanze dagli obiettivi fissati dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile siano ancora significative¹⁵. Rispetto all'Italia il quadro è ancora meno incoraggiante: lo studio, infatti, colloca il Paese all'87° posto sui 146 considerati a livello mondiale e al 37° tra i 40 Paesi europei, in ulteriore decrescita rispetto al 2023.

D'altronde, anche nella recente Risoluzione sui diritti umani del 18 gennaio 2023, il Parlamento europeo ha apertamente denunciato che nessun Paese al mondo ha ancora conseguito l'uguaglianza di genere: le donne continuano a essere una minoranza nelle posizioni dirigenziali, guadagnano meno degli uomini, e le loro abilità e competenze sono sottovalutate o sminuite a causa degli stereotipi sul loro ruolo nella famiglia.

Un siffatto quadro trova piena conferma nelle dinamiche che si registrano nel pubblico impiego: infatti, sebbene sia convinzione diffusa che nel settore pubblico, a differenza di quanto accade in quello privato, le disparità di trattamento legate al genere non siano così frequenti o sostanziali, e nonostante il tasso di occupazione delle donne sia cresciuto in maniera significativa negli ultimi anni¹⁶, a fronte di una legislazione che, almeno formalmente, sembra garantire una sostanziale parità giuridica, permangono *de facto* notevoli criticità in tema di parità di opportunità.

Dall'esame del Conto Annuale 2024 della Ragioneria dello Stato, che espone i dati sulla consistenza del personale delle pubbliche amministrazioni (*breviter* PP.AA.) emerge, in particolare, che se si guarda alle posizioni apicali, meno di un terzo dei ruoli dirigenziali è ricoperto da lavoratrici¹⁷, e la stima varia sensibilmente, con margini di ulteriore svantaggio, quando si passa dalla fascia più bassa a quella più alta della dirigenza. Benché, dunque, l'art. 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 garantisca a tutti i dipendenti parità di trattamento economico e contrattuale, vi sono numerosi indicatori che confermano la scarsa rappresentazione delle donne nelle posizioni e nei ruoli di livello apicale, nonché l'asimmetria nelle opportunità di accesso ai percorsi di carriera. Parimenti asimmetrica è la distribuzione di genere nell'occupazione flessibile¹⁸. È nettamente prevalente la percentuale di donne, rispetto ai colleghi uomini, impiegate con contratto a tempo determinato, di formazione lavoro, interinale o part-time, spesso preferito per l'opportunità di far fronte all'impari distribuzione dei carichi di famiglia, come opzione volontaria ma nei fatti obbligata¹⁹ e comunque destinata a incidere in termini di

¹⁵ Il Report è consultabile sul sito del World Economic Forum, in <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>.

¹⁶ Le donne rappresentano il 59,4% del totale di circa 3 milioni e 270 mila dipendenti pubblici in Italia. I dati, periodicamente aggiornati, sono consultabili sulla pagina dedicata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) al Conto Annuale, rilevazione censuaria sulle PP. AA. effettuata a cura del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. (<https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/web/sicosito>). Gli ultimi dati disponibili, di recente pubblicazione, sono relativi alla consistenza e composizione del personale per l'anno 2022.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Cfr. *inter alia* Esposito, Luciani, A. Zoppoli, L. Zoppoli, (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico*, Giappichelli, 2018, 131-232.

¹⁹ Cfr. L. Valente, *Il lavoro delle donne, ieri ed oggi. Dall'accesso al mercato del lavoro alla direttiva UE sulla trasparenza salariale*, in *Equal*, 2024, 1, 67-68.

svantaggio competitivo sulla carriera.

La situazione produce vistose penalizzazioni rispetto ai reali livelli retributivi della componente femminile (*gender pay gap*)²⁰, che finiscono per risultare fortemente disallineati rispetto a quelli percepiti dai lavoratori di genere maschile²¹, con effetti che si ripercuotono anche sui redditi pensionistici (*gender pension gap*).

Tutto ciò premesso, è opportuno chiedersi come mai vi sia una presenza così significativa di donne nel settore pubblico, presenza che negli ultimi ha visto un incremento costante. Le ragioni sono essenzialmente tre.

La prima consiste nel fatto che sono le donne stesse che spesso scelgono il settore pubblico, anche se sovente questa scelta non è del tutto libera, essendo fortemente condizionata da quello che esse sentono di continuare a dover fare e rappresentare a livello familiare. Le lavoratrici, invero, puntano a un'occupazione nel settore pubblico perché è più *family friendly* del settore privato, con un orario di lavoro più contenuto, o comunque meglio distribuito. A questo si aggiunge che è più semplice usufruire di permessi e di congedi e che la retribuzione, a parità di mansioni e anzianità, non può essere inferiore a quella degli uomini. Peraltro, il pubblico impiego offre la garanzia di maggiore stabilità dell'impiego che, a fronte di un licenziamento illegittimo, consente sempre al lavoratore nel settore pubblico il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro²², che non si verifica invece più nel settore privato. Questo più elevato livello di tutela si è proiettato anche sul piano della vita personale e familiare e ha finito, evidentemente, per rendere più attrattivo il settore pubblico per coloro che ancora portano maggiormente sulle spalle il peso delle incombenze genitoriali e familiari (*cd. family burden*).

La seconda ragione risiede nella *public service motivation*, ossia quella particolare propensione delle donne a servire la collettività e quindi a impiegarsi in ruoli che contribuiscono a creare valore pubblico.

La terza e ultima ragione è connessa al fatto che agli impieghi pubblici, in conformità a quanto disposto dall'articolo 97 della Costituzione, si accede mediante concorso pubblico²³. Le donne investono in maniera decisa e consapevole nella formazione scolastica e universitaria, avendo tra i loro obiettivi anche e proprio quello di procurarsi delle occasioni di lavoro di lungo periodo, adeguate e coerenti con la loro preparazione. Il pubblico impiego, con i suoi rigidi e selettivi meccanismi di accesso, diventa un settore sicuramente attrattivo per il genere femminile, come confermato dai numeri sui vincitori dei concorsi²⁴.

3.2 Gender equality, accesso al pubblico impiego e sviluppo professionale nella legislazione italiana: dalla Carta Costituzionale agli strumenti di *soft law*

L'uguaglianza di genere assume per l'ordinamento nazionale valore primario, tanto che già nella Carta Costituzionale italiana sono numerose le disposizioni che prevedono politiche in favore di pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro e che tendono a porre in essere interventi positivi affinché possano svilupparsi condizioni di vita ottimali²⁵. Orbene, se da un punto di vista giuridico non esistono più preclusioni o discriminazioni stabilite per legge e, dunque, non è più in discussione la parità giuridica, persistono tutt'oggi differenze di trattamento e discriminazioni

²⁰ Cfr. V. Fili, Brevi riflessioni sul differenziale di genere e discriminazioni indirette nel sistema italiano di sicurezza sociale, in *Equal*, 2024, 1, 45 ss.; Id, Le difficili libertà delle donne tra gender wage gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità, in *LDE*, 2021, 2, 5 ss.

²¹ Ulteriori dati sono disponibili nei Rapporti sulle retribuzioni dei dipendenti pubblici sul sito dell'ARAN: <https://www.aranagenzia.it/statistiche-e-pubblicazioni/rapporti-sulle-retribuzioni.html>.

²² Cfr. art. 63 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il c.d. Testo Unico sul pubblico impiego (TUPI). Testo disponibile al link: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-03-30;165>.

²³ La Corte Costituzionale, a partire dal 1999 e in numerose occasioni, ha definito il concorso come il meccanismo di selezione tecnica neutrale dei più capaci, e questo meccanismo avvantaggerebbe maggiormente il genere femminile; le donne, infatti, sono più scolaziate degli uomini, essendosi ormai da qualche anno verificato il c.d. "sorpasso nell'istruzione". Sul tema si rinvia a E. Pasqualeto, *Il lavoro delle donne alla prova delle nuove flessibilità tipologiche: Jobs Act e dintorni*, in *Dir. merc. lav.*, 2018, p. 527 e ss.

²⁴ Vedi note 2 e 3.

²⁵ Cfr. artt. 3, 37, 51 della Costituzione della Repubblica italiana disponibile al link: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:costituzione>.

nei luoghi di lavoro che impediscono il pieno sviluppo della persona, in particolar modo della donna nella sua specificità. Ciò premesso, è stata intrapresa da tempo una serie di interventi di riequilibrio; lo sforzo del legislatore è infatti sempre più proteso verso un'ottica di progressiva eliminazione delle disparità fondate sul genere e di adozione di sempre maggiori tutele in ambito lavorativo, al fine di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione.

Primo tra questi provvedimenti è stato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna - CPO)²⁶, con l'obiettivo di promuovere la parità di trattamento e di opportunità, di contrastare ogni forma di discriminazione di genere e di sviluppare e rafforzare azioni positive che promuovano la parità, non solo attraverso misure repressive contro le discriminazioni, ma anche attraverso politiche attive che migliorino le condizioni di vita delle donne, in particolare in ambito lavorativo, familiare e sociale.

Il principio della parità di condizioni per l'accesso al pubblico impiego è garantito poi dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (cd. Testo unico del pubblico impiego – *breviter* TUIPI)²⁷. Il decreto in parola, infatti, stabilisce che le PP.AA. sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere [...] nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. A tal fine, le PP.AA. sono tenute a curare la formazione e l'aggiornamento del personale, garantendo altresì l'adeguamento di programmi formativi che contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere dei pubblici uffici (artt. 7 e 35). Il decreto sancisce inoltre che il reclutamento nelle PP.AA. deve avvenire tramite concorsi pubblici improntati ai principi di trasparenza, imparzialità e parità di trattamento, evitando discriminazioni e garantendo che i processi di selezione siano neutri rispetto al genere e avvengano nel rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne. Al fine di garantire un'attuazione *de facto* di dette condizioni, le PP.AA. pongono in essere azioni positive come: (a) riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso²⁸; (b) adottare atti regolamentari per assicurare sul lavoro pari opportunità fra i generi; (c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle PP.AA.; (d) finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia (d'ora in avanti CUG) per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cfr. art. 57 del TUIPI). A innovare ulteriormente il quadro fin qui descritto e riconducibile alla fase di accesso al pubblico impiego è intervenuta poi, dopo quasi un trentennio, la riscrittura del Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487²⁹ a opera del D.P.R. del 16 giugno 2023, n. 82, nel quale all'art. 6, rubricato "Equilibrio di genere", è stato previsto che *"al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato"*.

Anche nel corso della più recente stagione della disciplina delle procedure di accesso ai pubblici impieghi si è tornati a insistere sulle pari opportunità di genere. Una prima disposizione in argomento è l'art. 17-quater (Principio di parità di genere) del Decreto legge 9 giugno 2021, n.

²⁶ Per una consultazione del testo integrale del codice, in particolare gli artt. 25 co. 2 (Discriminazione diretta e indiretta), 27 (Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro), 31 (Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici), 46 (Rapporto sulla situazione del personale), 46-bis (Certificazione della parità di genere), 48 (Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni) si rinvia al seguente link: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11:198>.

²⁷ Per una consultazione del testo integrale del TUIPI si rinvia al seguente link: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-03-30:165>.

²⁸ Se un'adeguata percentuale di presenze femminili nelle commissioni appare oltremodo opportuna, su questa norma vi è tuttavia una giurisprudenza granitica che ne ridimensiona non di poco l'impatto, Cfr. sul tema M. Peruzzi, *La tutela contro le discriminazioni nella pubblica amministrazione*, in A. Boscati (a cura di), *Il lavoro pubblico. Dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Maggioli, 2021.

²⁹ Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi. Per una consultazione del testo integrale del decreto si rinvia al seguente link: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:presidente.repubblica:decreto:1994-05-09:487>.

80, (c.d. “decreto reclutamento”)³⁰, il quale prevede che *“il piano di reclutamento di personale a tempo determinato, il conferimento di incarichi di collaborazione da parte delle P.A., le assunzioni, mediante contratto di apprendistato, le mobilità e le progressioni di carriera, nonché tutte le altre modalità di assunzione, escluse quelle per concorso, di cui al presente decreto sono attuati assicurando criteri orientati al raggiungimento di un’effettiva parità di genere, secondo quanto disposto dal PNRR”*. Invero la disposizione, che riproduce più una formula di stile che una rigida prescrizione, non pare destinata a incidere in maniera significativa sul piano applicativo: basti considerare, da un lato, la formulazione generica, da cui non deriverebbe l’obbligatorietà della previsione di “quote rosa” e cioè l’attribuzione di una parte degli incarichi e/o dei posti di lavoro al genere femminile, e, dall’altro, l’esclusione dall’elencazione e dunque dall’ambito di applicazione della norma delle procedure concorsuali.

Sempre all’interno del medesimo decreto vi è poi l’art. 1, co. 8, che, nel contesto del conferimento di incarichi professionali per l’attuazione del PNRR, impone alle amministrazioni di invitare almeno quattro professionisti o esperti, e “comunque in numero tale da assicurare la parità di genere”, per sottoporli a un colloquio selettivo per il conferimento degli incarichi di collaborazione.

L’art. 1, co. 12 del medesimo decreto, ferma restando la previsione dell’art. 57, comma 1, lett. a) del TUPI che riserva alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, ha ulteriormente sancito che “le commissioni esaminatrici delle procedure di cui al presente articolo sono composte nel rispetto del principio della parità di genere”. Analoga disposizione in materia di commissioni esaminatrici è prevista dall’art. 2, comma 7 del Decreto legge 30 aprile 2022, n. 36³¹ (dal 1° novembre 2022 i componenti delle commissioni dei concorsi pubblici sono individuati nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso il Portale unico del reclutamento inPA).

Nel medesimo decreto all’art. 5 intitolato “rafforzamento dell’impegno a favore dell’equilibrio di genere” si prevede che le PP.AA. adottino misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato (il tutto senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica). I criteri, testualmente definiti come di “discriminazione positiva”, devono essere proporzionati allo scopo da perseguire e adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali.

Al fine di fornire più precise indicazioni ai diversi enti su tali misure e su tali criteri, il 6 ottobre 2022 il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità e la famiglia, ha emanato specifiche “Linee guida sulla Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”³².

Le linee guida sono strutturate in due sezioni e un’appendice in cui è riportato il glossario delle definizioni della terminologia riferita ai temi di parità di genere. Segnatamente, nella prima parte viene offerto un inquadramento dei principi e della legislazione a fondamento e si individua lo scenario di contesto in cui si inseriscono le azioni promosse, con lo scopo di capitalizzare esperienze pregresse e di individuare i punti di sinergia e i comuni obiettivi con gli interventi a livello globale, europeo e nazionale; nella seconda parte sono analizzati la metodologia e gli strumenti da attuare nel rapporto di lavoro e si entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere, sebbene l’impianto lasci comunque a ogni P.A. la facoltà di introdurre soluzioni organizzative adeguate al proprio contesto di riferimento.

Premesse alcune istruzioni sulla misurazione della situazione esistente in ogni singola P.A. (una cd. “check list” della parità di genere, par. 6), in cui un ruolo rilevante è rivestito dalla comunicazione, dalla trasparenza, nonché dalla necessità di assicurare accountability delle PP.AA. quanto alle politiche di genere (ogni P.A. deve abituarsi a esporre i dati che riguardano la propria organizzazione offrendo anche la chiave di lettura di “genere”), le linee guida forniscono

³⁰ Per una consultazione del testo integrale del decreto si rinvia al seguente link: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2021-06-09:80>.

³¹ Per una consultazione del testo integrale del decreto si rinvia al seguente link: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2022-04-30:36>.

³² Per il testo integrale delle linee guida si rinvia al link: <https://www.aranagenzia.it/documenti-di-interesse/sezione-giuridica/dipartimento-funzione-pubblica/13169-linee-guida-sulla-parita-di-genere-nellorganizzazione-e-gestione-del-rapporto-di-lavoro-con-le-pubbliche-amministrazioni.html>.

indicazioni su come assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso a ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità e su come costruire bandi che non riproducano discriminazioni di genere (par. 6.2, lett. b) e c)), a partire dall'utilizzo di un linguaggio che si sottragga ai bias di genere³³.

Oltre a dover monitorare il fenomeno, ancora una volta attraverso adeguate misurazioni, per verificare se vi è effettivamente una scarsa attrattività delle posizioni di vertice, le amministrazioni sono sollecitate a intervenire proprio sui bandi, corredandoli con specifiche informazioni sulle misure che l'ente adotta per favorire l'inclusione delle lavoratrici in ruoli di responsabilità. L'elencazione delle misure consentirebbe di conoscere e misurare il fenomeno dello squilibrio di genere nell'ambito di ciascuna organizzazione, adottando degli indicatori che diano evidenza, ad esempio, del ricorso da parte di uomini e donne agli strumenti di flessibilità e di conciliazione vita-lavoro offerti dalle norme e dai contratti collettivi. Altro punto di attenzione è quello legato alla pesatura delle esperienze nell'ambito delle opportunità di carriera, soprattutto dirigenziale; in particolare, sono forniti strumenti e suggerimenti per misurare il grado di raggiungimento della parità di genere nell'accesso e nelle carriere. A tal fine vanno, non solo valorizzate le esperienze e gli strumenti di monitoraggio come il bilancio di genere o l'inserimento nel PIAO dei dati sulla *performance* dell'ente in tema di pari opportunità ed equilibrio di genere, ma specifica attenzione va riservata anche alla formulazione dei bandi che non riproducano discriminazioni di genere e garantiscano un'ampia partecipazione alle selezioni per l'accesso ai ruoli apicali.

Attenzione è posta altresì a tecniche per garantire un'organizzazione del lavoro che non discrimini il personale in base al genere. Si invita, infatti a regolamentare gli istituti di *work-life balance* e le forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria o definire e introdurre adeguati presidi organizzativi, nonché strumenti di *governance* e promozione della crescita professionale e dello sviluppo delle carriere *gender balanced* (ad esempio, assicurando l'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità). In quest'ottica le linee guida operano anche sul piano della cultura organizzativa, prevedendo per esempio che l'amministrazione si organizzi per svolgere riunioni non oltre un certo orario, più facilmente confliggente con la necessità di gestire carichi familiari, e che si preveda comunque una modalità di svolgimento ibrida, prevedendo di *default* un collegamento in videoconferenza anche se vi sono partecipanti in presenza.

V'è spazio, poi, per specifiche prescrizioni volte a favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell'inclusione e della parità di genere, andando oltre l'applicazione della nota regola di cui all'art. 57, co. 1, lett. a), TUIR e valutando come criterio preferenziale per ricoprire il ruolo di componente il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell'inclusione e del *diversity management* (par. 6.2, lett. d) o, ancora, formando preventivamente il personale addetto al reclutamento sulle tematiche di genere.

Certamente apprezzabile risulta la natura flessibile e volta all'operatività concreta delle linee guida, natura che ne consente una loro applicazione in ogni tipo di amministrazione, e degna di nota è anche la ricerca di soluzioni operative destinate a incidere direttamente sulle procedure selettive. Pur trattandosi di previsioni che puntano a una effettiva ed efficace valorizzazione della cultura di genere, tali soluzioni, al momento di *soft law*, dovrebbero anche, magari dopo un adeguato periodo di sperimentazione, tradursi in veri e propri precetti vincolanti, con la previsione di sanzioni in caso di violazioni.

In ultima analisi il datore di lavoro pubblico dovrebbe eccellere in ogni aspetto del rapporto di lavoro: ciò è connaturato alla funzione dell'amministrazione pubblica che è portatrice di valori garantiti, quali imparzialità, buon andamento, parità e pari opportunità di genere, assenza di ogni discriminazione, e, sebbene esista un quadro normativo cogente sull'assenza di discriminazioni e la parità di condizioni nell'accesso ai pubblici uffici, nonché sulle pari opportunità tra uomini e donne nel pubblico impiego in vigenza di rapporto di lavoro, siamo ancora ben lontani dall'obiettivo fissato dallo stesso legislatore quando, all'art. 7 del TUIR, afferma che "le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta".

³³ Disponibile sulla intranet dell'Istituto.

Le criticità che ancor oggi si riscontrano nel lavoro pubblico sono legate a una molteplicità di aspetti: l'obiettivo della parità di genere richiede, più di altri, sia interventi rafforzativi della parità in senso stretto che misure a sostegno della prevenzione e repressione di ogni forma di discriminazione, nonché politiche di conciliazione in un'ottica di sviluppo del benessere organizzativo; ciò presuppone, dunque, un approccio multidimensionale e polifunzionale al tema. La prevenzione e il contrasto a ogni discriminazione, a partire dal genere, esige sia che si identifichino e rimuovano preventivamente condizioni che impattano indirettamente sugli effetti potenziali delle misure, sia che le pari opportunità vengano declinate in un contesto lavorativo nel quale, a partire dall'instaurazione del rapporto di lavoro, si generi un'attenzione costante alla dimensione egualitaria dei trattamenti, nell'accezione sostanziale della necessaria diversificazione a fini paritari.

3.3 Contesto Istat e analisi dei dati

Processi di reclutamento e consistenza del personale Istat

Lo studio sulla distribuzione del personale dell'Istituto interessa il triennio 2022-2024 (Cfr. tavole 3.1, 3.2, 3.3) nel quale si sono espletate numerose procedure concorsuali e di mobilità che hanno portato 247 nuove assunzioni (39 unità nell'anno 2022 di cui 14 uomini e 25 donne, 142 unità nell'anno 2023 di cui 84 uomini e 58 donne, e 66 unità nell'anno 2024 di cui 29 uomini e 37 donne).

Nel complesso il personale dell'Istat al 31 dicembre 2024 è pari a 1.906 unità di cui 1891 appartenenti al personale di ruolo e 15 al personale non di ruolo, ed è composto per circa il 59,2% da donne e il 40,8% da uomini, rapporto che è aumentato di 14 unità per il genere femminile e di 40 unità per il genere maschile nel corso del triennio di osservazione.

Ai fini della disamina di genere, il personale è stato suddiviso nei seguenti tre sottogruppi: 1) Dirigenti amministrativi, 2) Personale appartenente ai livelli I-III e 3) Personale appartenente ai livelli IV-VIII.

Nel 2024, fra i dirigenti amministrativi di prima fascia il ruolo è passato a 2 uomini e 1 donna, nel 2022 il rapporto era di 3 a 1. Nel triennio 2022-2024 per i dirigenti di seconda fascia si registra un aumento del rapporto in favore delle donne che passa da 4 a 1 a 6 a 1.

Il personale appartenente ai livelli I-III dell'Istituto passa da 545 donne e 307 uomini nel 2022, a 621 donne e 340 uomini nel 2023 e 619 donne e 337 uomini nel 2024, con un aumento della presenza femminile e maschile pressoché invariata tra il 2023 e il 2024. Tuttavia, se la composizione del personale Ricercatore/Tecnologo risulta costantemente in favore delle donne (53,5% di donne rispetto al 52,5% di uomini nel II livello e 26,5% di donne a fronte del 23,1% di uomini nel III livello), la situazione si inverte nel I livello (Dirigente di Ricerca/Dirigente Tecnologo) con una prevalenza degli uomini (24,3%) rispetto alle donne (20%), trend in diminuzione rispetto all'anno 2023 in cui si registrava un gap tra i generi di 6 punti percentuali.

Un trend positivo si registra nella distribuzione del personale nei livelli IV-VIII, in cui la presenza nella posizione apicale (corrispondente al IV livello) migliora considerevolmente in favore delle donne che da -4,3% del 2022 (34,6% di donne rispetto al 38,9% di uomini del 2022), si attesta a +4% nel 2024 (con 37,8% di donne e 33,8% di uomini).

TAVOLA 3.1 - PERSONALE DELL'ISTAT AL 31 DICEMBRE 2024

INQUADRAMENTO	VALORI ASSOLUTI			VALORI PERCENTUALI		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigente Amministrativo I	1	2	3	14,3	66,7	30,0
Dirigente Amministrativo II	6	1	7	85,7	33,3	70,0
Totale Dirigenti amministrativi	7	3	10	100,0	100,0	100,0
I livello	124	82	206	20,0	24,3	21,5
II livello	331	177	508	53,5	52,5	53,1
III livello	164	78	242	26,5	23,1	25,3
Totale livelli I/III	619	337	956	100,0	100,0	100,0
IV livello	190	148	338	37,8	33,8	36
V livello	153	89	242	30,5	20,3	25,7
VI livello	135	169	304	26,9	38,6	32,3
VII livello	21	27	48	4,2	6,2	5,1
VIII livello	3	5	8	0,6	1,1	0,9
Totale livelli IV/VIII	502	438	940	100,0	100,0	100,0
TOTALE COMPLESSIVO	1128	778	1906	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

TAVOLA 3.2 - PERSONALE DELL'ISTAT AL 31 DICEMBRE 2023

INQUADRAMENTO	VALORI ASSOLUTI			VALORI PERCENTUALI		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigente Amministrativo I	1	2	3	16,7	66,7	33,3
Dirigente Amministrativo II	5	1	6	83,3	33,3	66,7
Totale Dirigenti amministrativi	6	3	9	100,0	100,0	100,0
I livello	101	76	177	16,3	22,3	18,4
II livello	205	106	311	33,0	31,2	32,4
III livello	315	158	473	50,7	46,5	49,2
Totale livelli I/III	621	340	961	100,0	100,0	100,0
IV livello	203	161	364	40,3	36,1	38,3
V livello	153	87	240	30,3	19,5	25,3
VI livello	123	162	285	24,4	36,3	30,0
VII livello	22	31	53	4,4	7,0	5,6
VIII livello	3	5	8	0,6	1,1	0,8
Totale livelli IV/VIII	504	446	950	100,0	100,0	100,0
TOTALE COMPLESSIVO	1131	789	1920	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

TAVOLA 3.3 - PERSONALE DELL'ISTAT AL 31 DICEMBRE 2022

INQUADRAMENTO	VALORI ASSOLUTI			VALORI PERCENTUALI		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	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	65	49	114	11,9	16,0	13,4
II livello	188	104	292	34,5	33,9	34,3
III livello	292	154	446	53,6	50,1	52,3
Totale livelli I/III	545	307	852	100,0	100,0	100,0
IV livello	195	166	361	34,6	38,9	36,4
V livello	179	83	262	31,7	19,4	26,4
VI livello	158	136	294	28,0	31,9	29,7
VII livello	23	31	54	4,1	7,3	5,5
VIII livello	9	11	20	1,6	2,5	2,0
Totale livelli IV/VIII	564	427	991	100,0	100,0	100,0
TOTALE COMPLESSIVO	1114	738	1852	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

Valorizzazione delle carriere e del percorso professionale in Istat

Dalla distribuzione per età dei dipendenti si osserva che al 31 dicembre 2024 (Cfr. tavola 3.4) l'11,2% delle lavoratrici e il 14,2% dei lavoratori ha un'età superiore a 60 anni, circa la metà delle lavoratrici (53,1%) e dei lavoratori (48%) ha un'età compresa tra 50 e 60 anni. Seguono poi i dipendenti di età compresa tra i 41 e i 50 anni, più alta la percentuale delle lavoratrici pari al

27,8% rispetto al 26,2% dei lavoratori; risulta, invece, esigua la quota delle lavoratrici (6,9%) e dei lavoratori (9,4%) con età compresa tra i 31 e i 40 anni, e, infine, residuale la quota dei dipendenti con età inferiore ai 30 anni con solamente l'1% delle lavoratrici e il 2,2% dei lavoratori. Per quanto riguarda la tematica della permanenza nel livello di inquadramento del personale distinta per genere, dall'analisi dei dati si evince che il 12,9% delle dipendenti donne (145 su un totale di 1121) e il 18,6% dei dipendenti uomini (144 su un totale di 775) permangono nel livello per un periodo superiore a 10 anni, non vedendo riconosciuta alcuna progressione economica e professionale; tra 5 e 10 anni permane nel livello il 17,2% delle donne (193 su 1121) e il 21,7% degli uomini (168 su 775). Nelle altre due classi, rispettivamente tra 3 e 5 anni e tra 0 e 3 anni, la percentuale è più alta per il genere femminile 6,4% delle donne (71 su 1121) e 4,6% degli uomini (36 su 775) e di 63,5% delle donne (712 su 1121) e 55,1% degli uomini (427 su 775).

L'anomala permanenza nel livello per un periodo superiore a 10 anni incide in maniera maggiormente significativa sui lavoratori, infatti, ad eccezione della classe di età 51-60 anni in cui vi è un numero più alto di lavoratrici rispetto ai lavoratori, nelle altre classi di età si registra una maggiore prevalenza del genere maschile, con conseguente prolungamento dei tempi di crescita professionale.

TAVOLA 3.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE E PER ETÀ AL 31 DICEMBRE 2024

PERMANENZA NEL PROFILO (ANNI)	CLASSI DI ETÀ (UOMINI)						CLASSI DI ETÀ (DONNE)						TOTALE COMPL ESSIVO	% SUL TOTALE DEL PERSON ALE NON DIRIGE NZIALE
	≤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 3	16	59	119	198	35	427	11	55	227	379	40	712	1139	60,1
Tra 3,1 e 5	0	6	17	11	2	36	0	14	27	24	6	71	107	5,6
Tra 5,1 e 10	1	8	43	98	18	168	0	8	48	110	27	193	361	19,0
Superiore a 10	0	0	24	65	55	144	0	0	10	82	53	145	289	15,3
TOTALE COMPLESSIVO	17	73	203	372	110	775	11	77	312	595	126	1121	1896	100
% sul totale del personale non dirigenziale	2,2	9,4	26,2	48,0	14,2	100	1,0	6,9	27,8	53,1	11,2	100	100	100

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

Nel corso degli anni 2023-2024 gran parte del personale dell'Istituto (1234 persone) è stato interessato da procedure selettive interne finalizzate alle progressioni di livello (livelli I-III) e alle progressioni di livello ed economiche (livelli IV-VIII).

In ordine ai livelli I-III (Cfr. tavola 3.5) le procedure hanno visto un totale di 731 dipendenti partecipanti, di cui 490 donne e 241 uomini e sono state ripartite in 286 partecipanti al passaggio al I livello professionale (Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo), di cui 193 donne e 93 uomini e 445 partecipanti al passaggio al II livello professionale, di cui 297 donne e 148 uomini (Primo ricercatore e Primo tecnologo). I candidati vincitori per un totale di 282 (40 vincitori nel passaggio dal II al I livello e 242 vincitori nel passaggio dal III al II livello) sono risultati essere 190 donne e 92 uomini, con una percentuale superiore al 38% degli aventi diritto per entrambi i generi.

Le dipendenti ottengono risultati migliori nei passaggi da II a I livello (7,9% per i Dirigenti di ricerca e 8,4% per i Dirigenti tecnologi a fronte rispettivamente di un 5,5% e 4,3%); nei passaggi da III a II, invece, il risultato è invertito in favore del genere maschile (con una percentuale del 50% per i Primi ricercatori e del 40,2% per i Primi tecnologi rispetto al 44,7% e 39% delle dipendenti di genere femminile).

TAVOLA 3.5 – PROGRESSIONI DI LIVELLO MEDIANTE PROCEDURE SELETTIVE INTERNE LIVELLO I-III (Art. 15-2024)

PARTECIPANTI PASSAGGI DI LIVELLO I-III				PROCEDURA SELETTIVA ART. 15-2024		
				Valori assoluti		Valori percentuali
				Uomini	Donne	Totale
Dirigente di ricerca				43	103	146
Dirigente tecnologo				50	90	140
Primo ricercatore				85	162	247
Primo tecnologo				63	135	198
TOTALE PARTECIPANTI				241	490	731
VINCITORI PASSAGGI DI LIVELLO I-III				Valori assoluti		Valori percentuali
				Uomini	Donne	Totale
Dirigente di ricerca				5	15	20
Dirigente tecnologo				4	16	20
Primo ricercatore				46	85	131
Primo tecnologo				37	74	111
TOTALE VINCITORI				92	190	282

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

Circa il secondo gruppo (livelli IV-VIII Cfr. tavola 3.6), alle procedure selettive ex. art. 54 a fronte di un totale di 366 partecipanti (149 uomini e 217 donne) sono risultati vincitori 197 candidati dei quali 71 uomini, 47,6% degli aventi diritto di genere maschile, e 126 donne, 58% delle aventi diritto di genere femminile. I dipendenti ottengono risultati migliori nelle progressioni di profilo amministrativo (Funzionari di amministrazione, Collaboratori di amministrazione, Operatori di amministrazione), mentre nei profili tecnici (Collaboratore T.E.R. e Operatore tecnico) il risultato è invertito in favore del genere femminile.

TAVOLA 3.6 – PROGRESSIONI DI LIVELLO MEDIANTE PROCEDURE SELETTIVE INTERNE LIVELLO IV-VIII (Art. 54-2023)

PARTECIPANTI PASSAGGI DI LIVELLO IV-VIII	PROCEDURA SELETTIVA ART. 54-2023					
	Valori assoluti			Valori percentuali		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Funzionario di amministrazione	3	5	8	2,0	2,3	2,2
Collaboratore di amministrazione	13	6	19	8,7	2,7	5,2
Operatore di amministrazione	3	0	3	2,0	0	0,8
Collaboratore T.E.R.	125	195	320	83,9	89,9	87,4
Operatore tecnico	5	11	16	3,4	5,1	4,4
TOTALE PARTECIPANTI	149	217	366	100	100	100
VINCITORI PASSAGGI DI LIVELLO IV-VIII	Valori assoluti			Valori percentuali		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Funzionario di amministrazione	2	3	5	2,8	2,4	2,6
Collaboratore di amministrazione	7	5	12	9,9	4,0	6,1
Operatore di amministrazione	2	1	3	2,8	0,8	1,5
Collaboratore T.E.R.	56	108	164	78,9	85,7	83,2
Operatore tecnico	4	9	13	5,6	7,1	6,6
TOTALE VINCITORI	71	126	197	100	100	100

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

I dipendenti di livello IV-VIII sono stati altresì interessati da progressioni economiche nei profili apicali (Cfr. tavola 3.7), che a fronte di 137 aventi diritto (66 uomini e 71 donne) hanno visto 80 vincitori. Gli uomini ottengono risultati migliori nei profili di Funzionario di amministrazione e Operatore di amministrazione, mentre le dipendenti di genere femminile nei profili di Collaboratore di amministrazione, Collaboratore T.E.R. e Operatore tecnico.

TAVOLA 3.7 – PROGRESSIONI ECONOMICHE MEDIANTE PROCEDURE SELETTIVE INTERNE LIVELLO IV-VIII (Art. 53-2024)

PARTECIPANTI PASSAGGI DI LIVELLO IV-VIII	PROCEDURA SELETTIVA ART. 53-2024					
	Valori assoluti			Valori percentuali		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Funzionario di amministrazione IV l.p.	1	1	2	1,5	1,4	1,5
Collaboratore di amministrazione V l.p.	1	3	4	1,5	4,2	3,0
Operatore di amministrazione VII l.p.	8	7	15	12,1	9,9	10,9
Collaboratore T.E.R. IV l.p.	55	56	111	83,4	78,9	81,0
Operatore tecnico VI l.p.	1	4	5	1,5	5,6	3,6
TOTALE PARTECIPANTI	66	71	137	100	100	100
VINCITORI PASSAGGI DI LIVELLO IV-VIII	Valori assoluti			Valori percentuali		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Funzionario di amministrazione IV l.p.	1	1	2	2,9	2,2	2,5
Collaboratore di amministrazione V l.p.	1	2	3	2,9	4,4	3,8
Operatore di amministrazione VII l.p.	5	4	9	14,7	8,7	11,2
Collaboratore T.E.R. IV l.p.	27	36	63	79,5	78,2	78,7
Operatore tecnico VI l.p.	0	3	3	0	6,5	3,8
TOTALE VINCITORI	34	46	80	100	100	100

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

Incarichi apicali e Commissioni esaminatrici

Gli incarichi dirigenziali assegnati in Istituto nel corso dell'anno 2024 sono un totale di 73, di cui 30 assegnati a uomini (41,1%) e 43 a donne (58,9%) (Cfr. tavola 3.8). I Direttori di Dipartimento sono 3, di cui 2 uomini (66,7%) e 1 donna (33,3%); i Direttori di Direzione centrale sono 16 di cui 8 uomini (50%) e 8 donne (40%) e i Responsabili dei servizi sono 54 di cui 20 uomini (37%) e 34 donne (63%).

Il 79,1% del totale degli incarichi assegnati alle donne è di Responsabile del servizio e solo il restante 20,9% degli incarichi è di Direttore.

TAVOLA 3.8 – INCARICHI DIRIGENZIALI ANNO 2024

INCARICHI	Valori assoluti			Valori percentuali		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Direttore di Dipartimento e Direttore Generale	2	1	3	66,7	33,3	4,1
Direttore di Direzione centrale	8	8	16	50,0	50,0	21,9
Responsabile di Servizio	20	34	54	37,0	63,0	74,0
TOTALE INCARICHI	30	43	73	41,1	58,9	100

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

Relativamente alle Commissioni esaminatrici, i dati del biennio 2023-2024 (Cfr. tavola 3.9) mostrano su un totale di 13 Commissioni e 55 componenti che il 38% è di genere maschile e il 62% è di genere femminile; il ruolo di segretaria, invece, è svolto nell'84,6% dei casi da donne, quello di Presidente vede una prevalenza del genere maschile (53,8%) rispetto al genere femminile (46,2%).

TAVOLA 3.9 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI 2023-2024

COMMISSIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)	Segretari (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Commissione procedura selettiva art.54-2023 IV CTER	0	0%	4	100%	4	100%	D	D
Commissione procedura selettiva art.54-2023 V CTER	1	25%	3	75%	4	100%	D	U
Commissione procedura selettiva art.54-2023 vari profili	2	50%	2	50%	4	100%	U	U
Commissione 1 mobilità esterna 2023	1	25%	3	75%	4	100%	D	D
Commissione 2 mobilità esterna 2023	2	50%	2	50%	4	100%	D	D
Commissione 3 mobilità esterna 2023	2	50%	2	50%	4	100%	U	D
Commissione 4 mobilità esterna 2023	1	25%	3	75%	4	100%	D	D
Commissione selezione esperti PNRR_1DSS_PA_2023	2	50%	2	50%	4	100%	U	D
Commissione selezione esperti PNRR_1DSM_PA_2023	2	50%	2	50%	4	100%	U	D
Commissione selezione esperti PNRR_6M_PA_2023	2	40%	3	60%	5	100%	U	D
Commissione TEC-TD-CND-2023	2	50%	2	50%	4	100%	U	D
Commissione RIC-TD-CND-2023	3	50%	3	50%	6	100%	U	D
Commissione CTER-TD-CND-2023	1	25%	3	75%	4	100%	D	D
Totale personale	21		34		55		7 U 6 D	2 U 11 D
% sul personale complessivo		38%		62%		100%	53,8% D	46,2% U
							15,4% U	84,6% D

Fonte: Istat, Sistema informativo del personale

3.4 Gli obiettivi e le azioni

In conformità a quanto previsto dalla Linee guida di cui al par. 3.2 occorrerebbe predisporre in Istituto un flusso informativo regolare che consenta un monitoraggio costante delle risorse umane presenti, dall'ingresso al pensionamento, e delle analisi periodiche (report) con indicatori specifici (quali ad esempio il *Gender Equality Index* dell'UE) sulle assunzioni e sulle valorizzazioni di carriera con una raccolta e verifica dei dati suddivisi per genere. Per verificare se l'Istat sperimenta una mancanza di attrattività delle proprie posizioni di responsabilità – dirigenziali e non – nei confronti del genere femminile, un primo approccio consiste nel misurare il numero di candidature femminili rispetto al totale e/o la percentuale di candidature di donne sul totale delle potenziali interessate in possesso dei requisiti, comparata alla percentuale di candidature di uomini sul totale dei potenziali interessati in possesso dei requisiti.

Di seguito, con riferimento al triennio 2025-2027, sono riportati gli obiettivi, le azioni positive proposte per eliminare le disuguaglianze e per il raggiungimento delle pari opportunità tra i generi nel processo di reclutamento di nuove risorse e di valorizzazione della carriera del personale Istat.

OBIETTIVO 1: Promuovere le pari opportunità nelle fasi di reclutamento

Il primo obiettivo è il raggiungimento di una valutazione paritaria tra i generi assicurando che le procedure concorsuali e selettive siano neutre rispetto al genere, con criteri di valutazione che scongiurino discriminazioni dirette e indirette (es. evitare di premiare esperienze che possano essere inaccessibili a uno dei due generi).

Azione 1.1: Formare personale addetto al reclutamento e commissioni esaminatrici attente al tema della parità di genere:

- prevedere specifici programmi di formazione per il personale Istat addetto al reclutamento, così da avere un presidio interno in grado di offrire supporto alle commissioni;
- prevedere specifici programmi di formazione in cui vi sia una sensibilizzazione sui temi di genere in ambito di reclutamento e valorizzazione professionale, riservati a coloro che svolgono il ruolo di componenti di commissioni esaminatrici;
- curare la composizione delle commissioni esaminatrici - oltre che nell'equilibrio di genere - anche valutando come criterio preferenziale il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell'*inclusion* e del *diversity management*, ed evitando la nomina di membri dichiaratamente portatori di pregiudizi di genere (eventualmente mediante la creazione di *white list* da popolare e aggiornare nel tempo).

Azione 1.2: Promuovere processi selettivi improntati alla garanzia delle pari opportunità preservando l'anonimato nella valutazione (*blind recruitment*) in tutte le fasi in cui questo non contravvenga alla funzionalità del procedimento (es. definizione preliminare dei requisiti e della loro pesatura e mantenimento dell'anonimato fino alla soglia della prova orale);

Azione 1.3: Elaborare strategie di marketing del reclutamento che attraggano candidati di entrambi i generi, evidenziando l'impegno dell'Istituto per la parità di genere e l'uguaglianza nelle opportunità professionali, nonché le misure adottate per favorire l'inclusione delle donne nei ruoli di responsabilità;

Azione 1.4: Introdurre una formazione rivolta a tutto il personale finalizzata ad una partecipazione attiva, consapevole e condivisa, nonché allo sviluppo di una cultura di genere e alla sensibilizzazione rispetto ai *bias* di genere, agli stereotipi e alle discriminazioni implicite attraverso la promozione di una cultura organizzativa e un ambiente di lavoro inclusivi, comportamenti rispettosi del principio di parità di trattamento e mediante la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (Cfr. art. 7, comma 4, del TUP) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le azioni 1.1 e 1.4 sono allineate alla realizzazione di “eventi di formazione finalizzati ad affermare un modello culturale improntato alle pari opportunità [...]” indicata nelle Azioni positive indicate nel PIAO 2025-2027.

OBIETTIVO 2: Promuovere le pari opportunità nelle fasi di valorizzazione del percorso professionale

Il secondo obiettivo è il raggiungimento di percorsi di crescita e valorizzazione professionale *gender balanced*, strutturati e trasparenti, così come indicato nell’azione positiva “Definire criteri oggettivi e certi per la crescita professionale” presente nel PIAO 2025-2027.

Azione 2.1: Sviluppare piani di carriera inclusivi che tengano conto delle necessità specifiche di tutti i generi, come la conciliazione tra vita professionale e vita privata e familiare. Ciò assicurando, ad esempio, l’assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell’utilizzo degli istituti di flessibilità e offrendo opportunità di carriera anche in modalità part-time o flessibile, per chi ha necessità di gestire impegni familiari;

Azione 2.2: Istituire commissioni di valutazione per la designazione e il conferimento di ruoli e incarichi;

Azione 2.3: Accrescere la mappatura delle competenze professionali quale strumento indispensabile per la definizione di profili professionali e delle relative mansioni (*job profile* e *job description*) e per la conoscenza e valorizzazione delle competenze dei dipendenti Istat;

Azione 2.4: Monitorare regolarmente e in maniera costante i dati relativi alla carriera delle/dei dipendenti Istat (avanzamenti, progressioni di carriera) suddivisi per genere, al fine di individuare eventuali disuguaglianze e agire tempestivamente per eliminarle.

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

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.

In Istituto la ricerca è una componente essenziale della strategia di pieno utilizzo del potenziale informativo della produzione statistica che si esplica anche nella realizzazione di progetti di ricerca tematica e risulta quanto mai indispensabile, anche in questo ambito, avere degli indicatori di genere.

La ricerca in Istat rappresenta un pilastro fondamentale all'interno della programmazione strategica triennale dell'Istituto. Il Psn (Programma statistico nazionale) stabilisce la direzione e le priorità da seguire, evidenziando come la ricerca (metodologica e tematica) sia essenziale per il pieno sfruttamento del potenziale informativo della produzione statistica.

In questo contesto, l'integrazione degli indicatori di genere diventa indispensabile strumento per analizzare e comprendere le disuguaglianze tra uomini e donne in vari ambiti della società. Infatti, gli indicatori permettono di individuare gap e di monitorare i progressi verso l'uguaglianza di genere, contribuendo anche alla costruzione di una società più equa e inclusiva.

4.1 La normativa sulle statistiche di genere

In continuità con l'orientamento dello scorso anno la statistica di genere afferma la sua rilevanza nell'ambito della programmazione delle statistiche ufficiali. La recente Legge n. 53 del 5 maggio 2022, che quest'anno ha visto segnare un passo essenziale nell'implementazione dell'articolo 2 con l'affidamento della gara di "Indagine per la rilevazione della violenza di genere", conferma 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 sia la disaggregazione dei dati per genere, sia l'uso di indicatori sensibili al genere. In tale ambito, l'incarico, indicato nell'articolo 3 della Legge, di monitorare e mettere in evidenza "le azioni poste in essere dalla statistica ufficiale per dare attuazione all'articolo 2", è da segnalare come di rilievo per l'Istituto. Tali azioni vengono riportate ogni anno nella Relazione al Parlamento sulle attività dell'Istat e del Sistan.

4.2 Contesto e analisi dei dati

Nel contesto attuale, la rilevazione della partecipazione di genere nei progetti di ricerca finanziati esternamente è diventata un aspetto cruciale. Questo non riguarda solo le istituzioni interne come l'Istat, ma è anche una richiesta esplicita della Commissione Europea. Quando un progetto finanziato dall'Unione Europea si conclude, è necessario fornire dati dettagliati sulla partecipazione di genere.

Il programma Horizon Europe rappresenta una delle più importanti iniziative di finanziamento per la ricerca e l'innovazione in Europa. Uno dei requisiti fondamentali per l'accesso ai fondi di questo programma è la formazione, un aspetto che tocca trasversalmente diversi ambiti, inclusi quelli gestiti dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Ruolo del CUG è quello, infatti, di promuovere la cultura delle pari opportunità e di vigilare sulla corretta applicazione delle normative in materia di pari trattamento e benessere organizzativo. In questo contesto, le informazioni e la formazione sono strumenti essenziali per garantire che le politiche di inclusione e rispetto vengano effettivamente applicate. A questo riguardo si ricorda il ciclo di seminari dei "giovedì del CUG" dedicati anche ai componenti la Rete nazionale che, a

partire dal 2022, si propongono di approfondire i temi sensibili al genere, alle misure di conciliazione vita-lavoro, al contrasto alla violenza, alle molestie sul luogo di lavoro e alla medicina di genere³⁴.

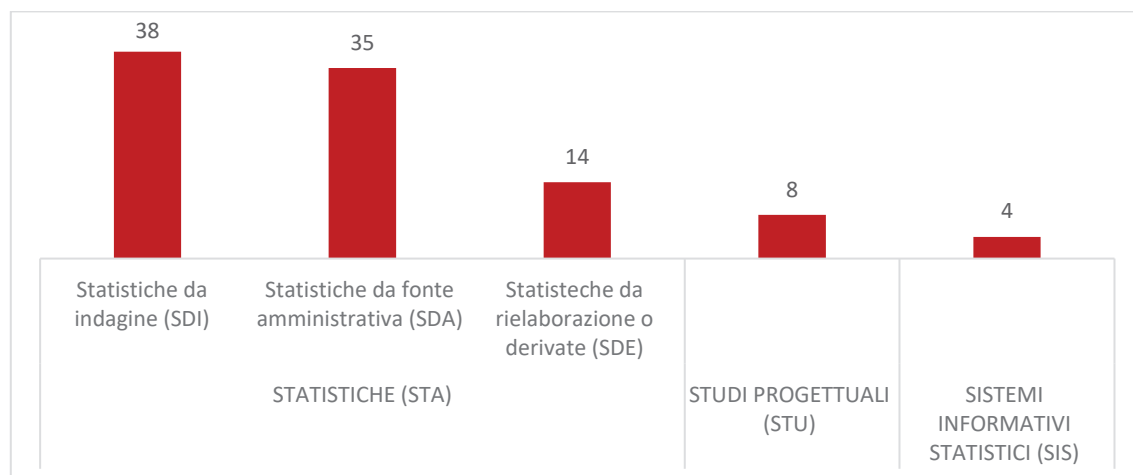
È inoltre fondamentale rilevare il contributo che l'Istat fornisce nell'individuare e rilevare le diversità esistenti tra uomini e donne esercitando, attraverso la produzione e la diffusione di dati statistici e indicatori, un ruolo attivo nel delicato processo di consapevolezza e di crescita della cultura sulla parità di genere.

A tale scopo diventa fondamentale il compito che svolge la statistica ufficiale attraverso il Programma statistico nazionale (Psn) in cui sono raccolti e descritti tutti i lavori statistici del Sistema statistico nazionale (Sistan) tra i quali quelli a titolarità dell'Istat.

Tra quelli inseriti nel Psn 2023-2025, relativamente all'anno di attuazione 2023, è stato analizzato in quali è presente la variabile "sesso". Tale variabile è da considerarsi quella maggiormente descrittiva delle differenze tra uomini e donne e quindi in grado di contribuire in maggior misura allo sviluppo di analisi e di riflessioni sui comportamenti degli uomini e delle donne nei diversi ambiti dell'economia e della società. Dei lavori statistici che rilevano la variabile "sesso" sono stati anche enumerati quelli che producono indicatori sensibili al genere. Nell'anno di attuazione 2023, l'Istat ha realizzato 302 lavori statistici su 325 programmati, pari a circa il 39% di tutti i lavori Sistan attuati (766) e presenti nel PSN 2023-2025. Rispetto ai 302 lavori, la variabile "sesso" è presente in circa un terzo dei lavori (33%) e, rispetto a questi, in circa la metà (49,5%) sono prodotti indicatori sensibili al genere.

Rispetto alle tipologie in cui il Psn classifica i lavori statistici (si veda Grafico 5.1) la variabile "sesso" è rilevata maggiormente nelle statistiche, più precisamente 38 lavori nelle statistiche da indagine (SDI) e 35 lavori nelle statistiche da fonte amministrativa (SDA). La variabile "sesso" è invece meno presente nelle statistiche derivate o rielaborazioni (14 lavori) e nelle altre tipologie di lavori statistici: Studi progettuali (8 lavori) e Sistemi informativi (4 lavori).

GRAFICO 5.1 - LAVORI STATISTICI A TITOLARITÀ ISTAT IN CUI È RILEVATA LA VARIABILE "SESSO" PER TIPOLOGIA DI LAVORI



Fonte: Istat, elaborazioni su dati Psn 2023-2025

Se si analizzano i risultati classificandoli per settori e Circoli di qualità, la maggiore concentrazione si rileva nelle statistiche socio-demografiche (29 lavori) e nelle statistiche socio-economiche (16 lavori).

Rispetto alla distribuzione per Circoli di qualità, considerando che 12 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" dove in 35 lavori su 39 è stata considerata

³⁴ Disponibile sulla intranet dell'Istituto.

una disaggregazione per uomini e donne. Un elevato numero di lavori che considerano la disaggregazione per sesso è presente anche nei circoli “Salute, sanità e assistenza sociale” (16 su 23 lavori totali) e “Giustizia e sicurezza” (12 su 16 lavori totali). Rilevante il dato sulla diffusione: i dati non sono sempre diffusi con la disaggregazione per genere; ad esempio nel circolo “Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale” solo 30 lavori su 39 presentano la variabile e nel circolo “Salute, sanità e assistenza sociale” solo 8 lavori su 16 differenziano tra uomini e donne.

Pubblicazioni di dati, diffusione di report, e-book o altri prodotti editoriali che analizzano questioni di genere

Le statistiche di genere riflettono adeguatamente le differenze e le disuguaglianze nella situazione delle donne e degli uomini in tutti i settori della vita (Nazioni Unite, 2006)¹. Se gran parte delle statistiche prodotte dall’Istat, soprattutto in ambito sociale, sono disaggregate per genere, non sono molte le pubblicazioni tematiche dedicate a questioni di genere.

La principale pubblicazione che analizza sistematicamente i diversi aspetti della vita delle donne (nella famiglia, nel mondo del lavoro e nella società), sfruttando le tante informazioni di cui l’Istat dispone per studiare il mondo femminile attraverso analisi comparative con gli uomini e nelle diverse realtà del Paese, resta [Come cambia la vita delle donne](#) (2004-2014)³⁵. Il volume rappresenta l’aggiornamento di un analogo volume pubblicato nel 2004, nato con l’obiettivo di fare il punto sulle principali trasformazioni avvenute nel mondo femminile a dieci anni di distanza, anche grazie all’utilizzo di fonti che hanno consentito l’analisi di ulteriori aspetti, quali la povertà assoluta, la contraccezione, la violenza contro le donne, gli stereotipi di genere. Si rappresenta la necessità di un aggiornamento del volume con i dati degli ultimi anni, essenziale per mantenere la rilevanza e l’accuratezza delle informazioni contenute.

Più recentemente, nel 2020 è stata pubblicata una ragguardevole opera digitale intitolata [La vita delle donne e degli uomini in Europa: un ritratto statistico](#). L’obiettivo principale della pubblicazione è quello di confrontare le esperienze di vita quotidiana tra i due sessi, mettendo in luce sia gli aspetti comuni che quelli divergenti. Attraverso un’analisi dettagliata, si cerca di comprendere meglio le dinamiche sociali e culturali che influenzano la vita delle donne e degli uomini in Europa. La pubblicazione è stata realizzata da Eurostat in collaborazione con gli Istituti nazionali di statistica degli Stati membri dell’UE, la Gran Bretagna e i Paesi dell’EFTA e rappresenta un importante contributo alla comprensione delle dinamiche di genere nei paesi europei, fornendo dati preziosi che possono essere utilizzati per promuovere l’uguaglianza di genere e migliorare le politiche sociali.

Ancora, è del 18 luglio 2024 l’e-book [Planning a survey on gender-based violence](#), che presenta la metodologia e i contenuti utili per la progettazione di indagini sulla violenza di genere per rispondere alla richiesta di dati promossa dalla recente Direttiva dell’Unione Europea 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, che vanno dalla costruzione del questionario e la definizione degli indicatori, alla metodologia e le attenzioni da porre nello svolgimento dell’Indagine.

Tra le diffusioni, si ricordano anche un altro e-book: [Indagine sulle discriminazioni. Dalla rilevazione 2011 alla sperimentazione 2022](#) (11 aprile 2024) che ripercorre l’esperienza dell’indagine pilota sulle discriminazioni, condotta tra la fine del 2022 e l’inizio del 2023, finalizzata a individuare la miglior impostazione possibile della rilevazione estensiva in programma entro la prima metà del 2025, a livello metodologico, organizzativo e tecnico.

In occasione dell’8 marzo 2024, è stata diffusa anche la nota su [Donne imprenditrici](#) (con periodo di riferimento Anno 2021) nella quale si delineano i profili degli imprenditori attraverso un approccio di genere, basato sull’analisi delle principali caratteristiche socio-demografiche e d’impresa. Il tema è stato affrontato anche nel corso di un convegno a novembre scorso [L’imprenditoria in cifre: le prospettive su genere e competitività](#) con un confronto sull’uso dei dati di statistica ufficiale in ambito economico e sulle prospettive di genere nel mondo delle imprese.

Si ricordano infine, tra le altre diffusioni pubblicate sul sito istituzionale, l’[Audizione alla](#)

³⁵ Istat, Come cambia la vita delle donne, 2015 (<https://www.istat.it/it/files//2015/12/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf>).

commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere del 24 gennaio 2024 e, a fine anno 2023, la notizia sulla firma del Memorandum di intesa tra Istat e Rai per promuovere lo spazio e il ruolo delle donne nel dibattito pubblico nel corso di una cerimonia che ha visto la presenza del Presidente dell'Istat e della Presidente della Rai. La campagna europea sulla parità di genere “No Women No Panel” – Mai più convegni, conferenze e dibattiti senza le donne – è stata introdotta in Italia dalla Rai il 18 gennaio 2022 per promuovere lo spazio e il ruolo delle donne nel dibattito pubblico e garantire la presenza di più donne nelle occasioni pubbliche di comunicazione. Si riportano di seguito le dichiarazioni del Presidente Chelli al riguardo: “Impegnare tutte le istituzioni a riconoscere e perseguire una piena parità di genere soprattutto nelle occasioni di comunicazione pubblica è un dovere imprescindibile. Come dimostrano le statistiche ufficiali l'obiettivo di una reale parità in tutti i contesti sociali, lavorativi o scientifici non è stato ancora raggiunto. Ben venga dunque questa iniziativa, che ha l'obiettivo di valorizzare competenze, esperienze e talenti femminili per una più compiuta attuazione dei principi di democrazia paritaria e pluralismo, garantendo l'adeguata rappresentanza delle donne in convegni, eventi istituzionali e ogni occasione di dibattito e confronto collettivo”. L'Istat, inoltre, si è sempre impegnato nel fornire informazioni sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne. Dal 2017 è presente sul sito istituzionale la sezione dedicata 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 Consiglio. Si tratta di un quadro informativo integrato sulla violenza contro le donne in Italia, nato 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 e altri servizi come il numero di pubblica utilità 1522). La sezione 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. Questa iniziativa rappresenta un passo significativo nella lotta contro la violenza di genere, offrendo risorse cruciali per sensibilizzare e informare il pubblico e gli operatori coinvolti. La disponibilità di dati integrati e analisi dettagliate aiuta a comprendere meglio l'entità e le caratteristiche del fenomeno, permettendo di sviluppare strategie più efficaci per combatterlo. Tra le ultime diffusioni pubblicate in questa area del sito nel 2024 sono presenti i dati su Centri antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza (Anno 2023), Le vittime di omicidio (Anno 2023), Le molestie: vittime e contesto (Anno 2022-2023), i periodici aggiornamenti sulle chiamate al numero di pubblica utilità 1522, i dati su denunce alle Forze di Polizia e omicidi (di fonte Ministero dell'Interno) e le diffusioni in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne e dell'8 marzo. Nel 2024 il sistema informativo è stato arricchito dalla voce Stereotipi e uso dei social, in cui vengono approfonditi i modelli culturali che influenzano le opinioni che le persone hanno nei confronti della violenza contro le donne e, in particolare, quelle relative ai ruoli di genere e ad alcuni stereotipi rispetto alle relazioni familiari.

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 migliorare la comparabilità delle statistiche di genere nei diversi ambiti della statistica ufficiale.

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 marginale.

Si ricordano, tra le iniziative, la partecipazione di Istat al *6th meeting of the UN Committee of Experts on Business and Trade Statistics* (18–21 September 2023, Merida, Mexico) con il lavoro “*Integration of Gender in Business and trade statistics*” (P. Cella, M. C. Romano, S. Menghinello) e al *17th Meeting Inter-Agency and Expert Group on Gender Statistics* (IAEG-GS, 28 August

2023, Johannesburg) con il lavoro “*Mainstreaming gender perspective into business and trade statistics*” (M.C. Romano).

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

Al 2024, la ricerca tematica dell'Istituto consiste in 33 progetti, sviluppati nei laboratori tematici che chiuderanno i lavori della seconda call a fine marzo 2025.

Un primo elemento di analisi per esaminare la pervasività dei temi di genere nell'agenda della ricerca tematica dell'Istituto riguarda l'individuazione dei progetti che si concentrano su argomenti che vanno specificatamente trattati per genere. In particolare, sono 16 i progetti che avranno nei loro risultati delle distinzioni e classificazioni sviluppate anche per genere. Tra questi, 8 progetti si concentrano su tematiche specifiche come la fecondità, le disuguaglianze di genere in ottica territoriale, la mortalità.³⁶

Un altro elemento di interesse riguarda la composizione per sesso delle persone coinvolte nei progetti di ricerca tematica, che vede una maggiore partecipazione della componente femminile, con il 66% del totale. Se si considera il ruolo svolto, una prima indicazione può essere ricavata dalla percentuale di donne responsabili dei progetti, disaggregata nei due ambiti economico-ambientale e demo-sociale. Nel complesso, le donne responsabili di laboratori tematici sono il 69,4%, una quota in linea con la più generale partecipazione ai progetti. Se si analizzano separatamente i due ambiti, emergono però differenze importanti: le responsabili donne sono il 91,7% del totale dei responsabili per i laboratori demo-sociali e solo il 48% di quelli economico-ambientali. Se si restringe il campo agli 8 progetti tematici in cui i temi di genere sono affrontati nello specifico, la quota di responsabili donne è del 70%.

Lo sviluppo di strumenti informatici per l'identificazione di progetti tematici sul genere è fondamentale per ottenere una visione completa e dettagliata di come il genere viene trattato nei vari ambiti di ricerca. Questi strumenti possono includere l'inserimento di *keywords* o *tags* specifici e l'implementazione di motori di ricerca all'interno dei *datawarehouse*.

L'implementazione di tali strumenti permette di estrarre indicatori utili che affrontano la questione di genere. Tra questi indicatori possiamo includere:

Percentuale di progetti di ricerca tematica: fornisce una misura di quanti progetti sono attivamente impegnati nell'esplorazione delle tematiche di genere;

Percentuale di partecipazione del personale disaggregata per genere e ruolo: aiuta a comprendere la distribuzione di genere nei gruppi di ricerca, offrendo una panoramica sulla rappresentazione e la parità di genere nei vari ruoli all'interno dei progetti;

Percentuale di partecipazione del personale disaggregata per genere, ruolo e ambito tematico (economico-ambientale e demo-sociale): aiuta a comprendere se esiste una specificità tematica nella ricerca coordinata dalle donne.

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.

L'integrazione di questi strumenti e l'estensione dell'analisi aiuterebbero a promuovere una

³⁶ I progetti tematici individuati sono:

- Impatto della pandemia sui percorsi di vita e sulle relazioni intergenerazionali;
- Impatto dell'eccesso di mortalità al tempo del Covid sulla popolazione semi-supercentenaria (105+ anni);
- L'impatto della pandemia da COVID-19 sulle disuguaglianze nella mortalità per causa;
- Disuguaglianze sociali nella mortalità;
- L'impatto della pandemia Covid-19 sulla mortalità giovanile in Italia: trasformazione delle cause di morte e analisi delle disuguaglianze sociali e sanitarie;
- Giovani e percorsi di indipendenza dalla famiglia di origine;
- La pandemia ha indebolito ulteriormente la fecondità in Italia. Una mappatura delle determinanti economiche e sociali di questa crisi demografica, attraverso una lettura integrata dei dati;
- Evoluzione delle disuguaglianze regionali di genere durante la pandemia da Covid-19.

maggiore consapevolezza e considerazione delle questioni di genere nei progetti di ricerca e nei lavori statistici.

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).

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.

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

Il monitoraggio della partecipazione istituzionale a progetti di ricerca a finanziamento esterno viene realizzato all'Istat utilizzando diversi sistemi informativi (Archiflow, TimeSheet, SAP). Lo sviluppo del sistema informativo TimeSheet, in particolare, consente di realizzare un'analisi per genere e livello professionale del personale coinvolto in tali iniziative.

Nel 2024 sono 46 i progetti a finanziamento esterno e l'analisi dell'articolazione del coordinamento di tali iniziative mostra una significativa peculiarità di genere (37 progetti hanno un capo progetto donna).

In coerenza con l'asimmetria di genere che caratterizza l'Istituto, anche la partecipazione a progetti di ricerca a finanziamento esterno vede una prevalenza della componente femminile, sia tra il personale inquadrato nei primi tre livelli professionali (69% del totale) sia in quello inquadrato nei livelli che vanno dal IV al VII (62% del totale).

Inoltre, i dati disponibili mostrano un maggior coinvolgimento del personale inquadrato nei primi tre livelli professionali: infatti, il 67% del personale femminile e il 60% di quello maschile appartengono a primo questo *cluster*. Tra i Capi servizio, viceversa, risulta maggiormente rappresentata la componente maschile: sono uomini, infatti, 7 Capi servizio su 10 ingaggiati in tali iniziative.

L'obiettivo ha la finalità di implementare nell'arco del triennio 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 tecnologhe (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. Potrebbe essere molto utile che fosse inserito anche un *abstract* descrittivo del progetto, poiché ciò consentirebbe di fare un affondo direttamente anche sui contenuti delle iniziative e valutare ad esempio i contenuti dei progetti a finanziamento esterno su tematiche di genere.

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 diffondere una maggiore consapevolezza sulle tematiche di genere, la formazione gioca un ruolo cruciale ed è fondamentale stimare i dati che abbiamo a disposizione riguardo la partecipazione e le tematiche di genere affrontate nelle iniziative di formazione in Istituto, per comprendere meglio l'impatto delle iniziative passate e determinare se gli obiettivi stabiliti in precedenza siano ancora pertinenti o necessitino di aggiornamenti.

Questi i corsi attivati nell'anno passato con i numeri della partecipazione dei dipendenti per genere

CORSI ATTIVATI NEL 2024 SU TEMATICHE DI GENERE IN ISTAT	N. DONNE	N. MASCHI	TOTALE
Webinar - Il primo bilancio di genere dell'Istat	62	7	69
Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni (Federica wl)	449	172	621
Violenza di genere (Syllabus)	4	2	6
Contenimento di violenza e molestie (INAIL)	90	37	127
La cultura del rispetto (Syllabus - disponibile solo dal 25 novembre)	1	0	1

Fonte: Istat

Inoltre, nel 2024 è stata costituita in Istituto una *task force* a tutt'oggi operativa con un progetto di *gamification* e formazione sul tema degli stereotipi di genere. Un primo incontro formativo su "Il primo bilancio di genere in Istat" si è svolto il 29 ottobre 2024, un evento nel corso del quale le relatrici hanno contestualizzato il bilancio di genere nel più ampio panorama degli strumenti previsti per favorire la parità di genere in Istat. (video: <https://youtu.be/rVq6eDB4mhM?si=Ej8pA-BBrGa2BDsY>)

Azione 4.1 Un'analisi della partecipazione, in termini di numero e di genere, età e profilo professionale può risultare utile al riguardo, così come valutare il livello di partecipazione attiva, ad esempio tramite sondaggi o feedback per poterne misurare l'efficacia in termini di cambiamenti concreti o percezioni dei partecipanti.

Può essere utile anche una raccolta di opinioni sui temi trattati e su eventuali argomenti che potrebbero essere esplorati in future edizioni.

Ipotesi di implementazione delle attività:

Workshop e seminari: organizzare sessioni educative per fornire informazioni aggiornate e stimolare il dibattito tra i partecipanti;

Materiale educativo: fornire risorse come opuscoli, video, o articoli per approfondire la comprensione delle tematiche trattate;

Campagne di sensibilizzazione: implementare campagne che sottolineino l'importanza dell'uguaglianza di genere e promuovano il coinvolgimento attivo della comunità.

Per perseguire l'obiettivo di integrare invece la prospettiva di genere nella produzione delle statistiche, è fondamentale implementare una serie di azioni mirate. Il processo del

"*mainstreaming* della prospettiva di genere" richiede un impegno concertato e la predisposizione di programmi di formazione specifici.

L'azione principale è l'implementazione di programmi di formazione dedicati allo staff dei servizi di produzione e della Raccolta Dati che possano fornire al personale competenze e strumenti per incorporare la prospettiva di genere nel loro lavoro corrente e in tutte le fasi del processo statistico, dalla predisposizione degli strumenti di rilevazione fino all'analisi e alla presentazione dei dati.

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

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

La violenza di genere è un fenomeno pervasivo, trasversale alle classi sociali e profondamente grave che ha forti ripercussioni sul benessere e sulla vita delle persone.

La Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW*) ha iniziato ad affrontare la discriminazione delle donne in vari ambiti nel 1979, ma la *General Recommendation N.19* del 1992 afferma in modo esplicito che la violenza contro le donne costituisce una forma di discriminazione che viola i diritti umani fondamentali delle donne. La predetta Raccomandazione sottolinea che la violenza, in qualsiasi forma (domestica, sessuale, psicologica, fisica, ecc.), impedisce alle donne di godere dei loro diritti fondamentali, come la sicurezza, la libertà e l'uguaglianza.

A livello europeo, la Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, la cosiddetta "Convenzione di Istanbul", adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011 e ratificata in Italia nel 2013, segna un nuovo cammino di prevenzione e contrasto della violenza contro le donne, ponendo grande attenzione sulla violenza di genere.

Nell'articolo 3 della Convenzione, le definizioni aiutano a delineare il quadro culturale della violenza di genere:

- a. *“con l’espressione “violenza nei confronti delle donne” si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondata sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata;*
- b. *l’espressione “violenza domestica” designa tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all’interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l’autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima;*
- c. *con il termine “genere” ci si riferisce a ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini;*
- d. *l’espressione “violenza contro le donne basata sul genere” designa qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato [...].”*

L'aspetto culturale della violenza è proprio insito nella definizione di genere, così come sottolineato dall'importanza attribuita dalla Convenzione agli stereotipi sui ruoli di genere. L'articolo 12, comma 1 cita *“Le Parti adottano le misure necessarie per promuovere i cambiamenti nei comportamenti socioculturali delle donne e degli uomini, al fine di eliminare pregiudizi, costumi, tradizioni e qualsiasi altra pratica basata sull'idea dell'inferiorità della donna o su modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini”* e, al successivo comma 4 *“Le Parti adottano le misure necessarie per incoraggiare tutti i membri della società, e in particolar modo gli uomini e i ragazzi, a contribuire attivamente alla prevenzione di ogni forma di violenza che rientra nel campo di applicazione della presente Convenzione.”*

La violenza di genere non esula dal mondo del lavoro e dai luoghi di lavoro, che rappresentano il quotidiano per molte donne.

Ne consegue la necessità di attivare percorsi di formazione sull'eliminazione degli stereotipi, sulla consapevolezza della gravità delle situazioni di violenza, sull'importanza del linguaggio e sulle modalità relazionali da instaurare dentro e fuori il contesto lavorativo, finalizzati soprattutto alla prevenzione del fenomeno. Al contempo sono essenziali anche quegli strumenti che permettano di contrastare il fenomeno della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro.

Naturalmente resta importante la valutazione d'impatto degli interventi di contrasto e delle politiche di prevenzione intraprese, al fine di effettuare un monitoraggio attento del fenomeno in essere.

L'attenzione sulle donne non significa comunque non porre attenzione a dinamiche violente di cui possano essere vittime anche gli uomini.

Gli interventi proposti nel presente Piano mirano a ridurre le asimmetrie di genere e le possibili situazioni critiche legate alle differenze di genere, tenendo conto anche della intersezionalità con altri *ground* di potenziale fonte di discriminazione come ad esempio la diversa età, la cultura di appartenenza, il credo politico, l'orientamento sessuale, l'abilità fisica e altri ancora.

Questi i punti cardine della progettazione delle azioni in Istituto:

1. Prevenire la violenza di genere sul luogo di lavoro. Conoscere la realtà dell'Istituto rispetto al tema della violenza agita, sia nei confronti delle donne, sia sugli uomini, come anche su fasce individuate come più deboli e/o portatrici di elementi di diversità che possono essere fatti oggetto di discriminazione (ad es. disabilità).

2. Promuovere iniziative di sensibilizzazione sul tema in oggetto. Proporre una formazione e interventi mirati a comprendere quali stereotipi esistono e come sradicarli. Dare continuità e coerenza a politiche già intraprese per raggiungere obiettivi e azioni in grado di abbattere gli ostacoli che ancora impediscono il raggiungimento della parità di genere. Integrare e allineare le attività con le linee guida dell'Unione Europea.

3. Contrastare situazioni emergenti di violenza di genere sul luogo di lavoro. Garantire aiuto e sostegno alle vittime di violenza, attraverso misure calibrate di supporto. Armonizzare la presa in carico delle sopravvissute nelle diverse strutture dell'Istituto.

Le azioni proposte dovranno essere frutto di sinergie congiunte tra i diversi soggetti preposti a farsi carico della prevenzione e della protezione, come il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la Consiglieria di Fiducia dell'Istituto, la Direzione Generale, con particolare riferimento alla Direzione delle Risorse Umane, e le Direzioni tematiche, di volta in volta coinvolte.

5.1 La normativa internazionale e nazionale

Oltre alla già citata Convenzione delle Nazioni Unite per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne³⁷, ratificata in Italia il 10 giugno 1985 (Legge n. 132/85), dalla fine degli anni '80 si assiste a 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, prevede misure minime di obbligatoria adozione in materia di salute e sicurezza, imponendo 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 donne³⁸.

Inoltre, l'Accordo quadro europeo sulle molestie nei luoghi di lavoro, siglato dalle parti sociali europee nel 2007, 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), che, come si è detto, è volta a creare un quadro normativo completo a tutela delle donne

³⁷ 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).

³⁸ Si citano anche la Risoluzione dell'Assemblea mondiale della Sanità "Prevenzione della violenza: una priorità della sanità pubblica". 1996 Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) e la Risoluzione dell'Assemblea generale "Prevenzione del crimine e misure di giustizia penale per eliminare la violenza contro le donne" e "Le strategie modello e le misure pratiche sulla eliminazione della violenza contro le donne", allegate alla Risoluzione. 1998 ONU.

contro qualsiasi forma di violenza, e interviene in maniera specifica nell'ambito domestico. La struttura della Convenzione 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 della donna e l'uguaglianza di genere, adotta la Risoluzione 2011/2244(INI)³⁹: un progetto di relazione sulla parità di donne e uomini nell'Unione europea.

A questa Risoluzione sono seguite:

- [Direttiva 2011/99/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 dicembre 2011 sull'ordine di protezione europeo: sostegno alle vittime di reati nell'Unione europea;](#)
- [Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 25 ottobre 2012 che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato;](#)
- [Risoluzione del Parlamento europeo sulla 57a sessione della commissione sullo status delle donne \(CSW\) delle Nazioni Unite: prevenzione ed eliminazione di ogni forma di violenza contro le donne e le ragazze \(2012/2922\(RSP\)\);](#)
- [Sintesi del Regolamento 2013/606/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 giugno 2013 relativo al riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile;](#)
- [Risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2014 recante raccomandazioni alla Commissione sulla lotta alla violenza contro le donne \(2013/2004\(INL\)\);](#)
- [Risoluzione del Parlamento europeo del 14 dicembre 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sulla lotta alla violenza di genere: violenza online \(2020/2035\(INL\)\);](#)
- [Risoluzione del Parlamento europeo del 6 ottobre 2021 sull'impatto della violenza da parte del partner e dei diritti di affidamento su donne e bambini \(2019/2166\(INI\)\);](#)
- [Risoluzione del Parlamento europeo del 28 novembre 2019 sull'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul e altre misure per combattere la violenza di genere \(2019/2855\(RSP\)\);](#)
- [Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro \(ILO\) No. 190 e Raccomandazione No. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro del 2019;](#)
- [Direttiva \(UE\) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.](#)

In ambito nazionale, 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 D. Lgs. 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 genere⁴⁰. Il D.Lgs. n. 93/13 denominato "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere", è stato poi convertito (con modifiche) dalla Legge n. 119 del 15 ottobre 2013. Il testo

³⁹ La Risoluzione è stata adottata in data il 30 novembre 2011.

⁴⁰ Precedentemente alla Convenzione di Istanbul, 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, aveva introdotto il reato di "atti persecutori" (c.d. stalking).

normativo tenta, per la prima volta, di affrontare il problema del femminicidio e della violenza contro le donne in Italia nel loro complesso.

A questa legge hanno fatto seguito:

- 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) e aumentando le pene previste per i reati che più frequentemente sono commessi contro vittime di genere femminile (maltrattamenti, atti persecutori, violenza sessuale);
- D.P.C.M. 17 dicembre 2020 “Reddito di libertà per le donne vittime di violenza”;
- 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 (cd. Riforma Cartabia);
- 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;
- Legge 5 maggio 2022 n. 53 “Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere”, che ha potenziato la raccolta di dati statistici sulla violenza di genere attraverso un maggiore coordinamento di tutti i soggetti coinvolti. Tale attività rientra fra i compiti attribuiti all'Istat e al Sistan. In particolare, la sezione IV della Relazione al Parlamento (art. 24 D.Lgs 322/89) è dedicata ad illustrare le attività dell'Istat e dei soggetti del Sistan collegate all'attuazione della Legge n. 53/2022;
- 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. La Commissione ha il compito tra gli altri di svolgere indagini sulle reali dimensioni e cause del femminicidio, monitorare l'attuazione della Convenzione di Istanbul, accertare carenze e incongruità della normativa vigente, proporre altre soluzioni legislative per la prevenzione e il contrasto al fenomeno e valutare la necessità di redigere un testo unico, che metta in ordine le fonti che si sono susseguite negli ultimi anni;
- Legge 8 settembre 2023 n. 122 che prevede modifiche al D. Lgs.vo 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;
- Legge 24 novembre 2023 n. 168 “Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica”;
- Introduzione del reato di femminicidio: nel marzo 2025, il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di disegno di legge che introduce nel Codice penale italiano la definizione di "femminicidio", qualificandolo come reato autonomo punibile con l'ergastolo. Questo provvedimento mira a rafforzare le misure contro i crimini di genere, inclusi *stalking* e diffusione illecita di immagini sessualmente esplicite.

5.2 La conoscenza della violenza di genere attraverso i dati

5.2.1 Verso una cultura del dato statistico

I dati statistici sono un elemento essenziale per la conoscenza del fenomeno e la possibilità di disegnare politiche adeguate alla realtà. I dati sono inoltre essenziali al fine della valutazione delle politiche stesse.

La sensibilità verso la cultura statistica è aumentata negli anni, dalle prime raccomandazioni del CEDAW degli anni '90, sull'importanza di raccogliere i dati, alla ben più complessa direttiva del 2017 sulla sistematicità e complessità di cui i dati statistici devono essere dotati per essere davvero utili⁴¹.

A livello europeo, l'articolo 11 della Convenzione di Istanbul è il principio ispiratore della conoscenza statistica, cui ha fatto seguito l'istituzione da parte del Consiglio d'Europa del gruppo indipendente, il GREVIO (*Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence*)⁴², finalizzato al monitoraggio dell'implementazione della Convenzione nei Paesi Membri, anche attraverso i dati statistici.

I dati, per essere davvero utili, devono essere raccolti sistematicamente, secondo elevati standard di qualità, e devono usare categorie di riferimento comuni, fondate metodologicamente per cogliere adeguatamente il fenomeno della violenza contro le donne nelle sue diverse dimensioni, inclusa la matrice sociale e culturale della violenza stessa.

L'impulso a produrre dati statistici sulla violenza di genere viene anche da altri Istituti internazionali di advocacy come EIGE (European Institute for Gender Equality) che affianca gli Stati europei, fornendo indicazioni e supporto su come misurare la violenza contro le donne, al fine di avere dati comparabili tra i Paesi Membri e alimentare il database predisposto da EIGE sulle statistiche di genere, di cui la violenza è uno dei domini. Il focus è sulla terminologia, il lessico, gli indicatori e la qualità della misurazione soprattutto nelle statistiche amministrative della polizia e del settore giudiziario.

Un'altra esperienza di basilare importanza è costituita dai Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite⁴³ che focalizzano lo studio della violenza di genere nel goal 5 "Achieve gender equality" (sebbene alcuni indicatori siano parte del goal 16, sulla promozione delle società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, l'accesso alla giustizia per tutti e la creazione di organismi efficaci, responsabili e inclusivi a tutti i livelli), e il goal 11 sulla sostenibilità delle città e delle comunità.

5.2.2. La violenza di genere attraverso i dati: il quadro nazionale e internazionale

La violenza di genere, come precedentemente detto, è qualsiasi tipo di violenza basata sul genere di una persona, che va dalla violenza fisica a quella emotiva, da quella finanziaria a quella riproduttiva. È definita come la violenza diretta contro una persona proprio a causa del genere.

Le vittime di questo tipo di violenza sono in gran parte donne. Secondo il Rapporto *Gender Equality Index*⁴⁴, la violenza contro le donne è uno dei sei ambiti dell'Indice sull'uguaglianza di genere che misura e analizza le esperienze di violenza subita dalle donne. Più alto è il punteggio,

⁴¹ La CEDAW ha chiesto agli Stati Membri dal 1989 di riportare i dati statistici sull'incidenza di ogni tipo di violenza contro le donne (Violence against women - VAW) (General Recommendation - GR 12), nella Raccomandazione 19 del 1992 di "[...] encourage the compilation of statistics and research on the extent, causes and effects of violence, and on the effectiveness of measures to prevent and deal with violence" (https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=en).

⁴² Il GREVIO, a seguito delle visite periodiche agli Stati Membri, redige e pubblica dei report sulla valutazione delle misure legislative prese e delle altre azioni che gli Stati adottano per dare effetto alle raccomandazioni della Convenzione. Nel caso in cui le azioni per prevenire la violenza di genere non siano state prese e di fronte alla persistenza di gravi situazioni di violenza contro le donne, il GREVIO può intraprendere delle iniziative, special inquiry procedure, contro gli Stati. Inoltre, il GREVIO può anche emanare raccomandazioni ad hoc su specifici temi.

⁴³ Gli SDGs afferiscono a 17 ambiti dello sviluppo sociale, economico e ambientale e devono essere considerati in maniera integrata. Ogni goal ha uno o più "custodian" in ambito Nazioni Unite. Il processo di definizione degli SDGs è finito nel 2015, anno in cui i Paesi Membri hanno iniziato a misurare gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, adottata il 25 settembre 2015.

⁴⁴ [gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-on-a-fragile-path \(3\).pdf](#)

più grave è il fenomeno della violenza contro le donne nel Paese. Rilevante al riguardo è la relazione posta tra la prevalenza della violenza contro le donne nei vari paesi e la loro capacità di “riconoscerla” (*disclosure*)⁴⁵.

Le statistiche di Eurostat 2024⁴⁶ sulla violenza di genere, suddivise per tipo di violenza, tipo di autore e fascia di età del rispondente, registrano che il 31% di donne di età compresa tra i 18 e i 74 anni nell'UE hanno subito violenze fisiche (comprese minacce) o sessuali (dati raccolti nel 2021). Un andamento molto simile a quello italiano.

Raffrontando la prevalenza della violenza di genere per fascia di età, si evidenzia che il 35% delle donne più giovani (18-29 anni) ha subito violenza di genere, rispetto al 24% nella fascia di età più anziana (65-74 anni).

Più in dettaglio, il 18% delle donne ha subito violenza fisica o sessuale da parte del partner, mentre il 20% delle donne ha subito violenza da altri uomini.

La percentuale di donne che hanno dichiarato di aver subito violenza da parte di altri uomini è più alta in Finlandia, Svezia, Danimarca, Paesi Bassi e Lussemburgo (tra il 46% e il 34%). La percentuale di autori di reati di sesso maschile è stata superiore al 78% in tutti i paesi dell'UE. Un focus interessante è presente nella Strategia Nazionale per la Parità di Genere⁴⁷, che fornisce una chiara prospettiva verso la parità di genere e le pari opportunità. Il fenomeno della violenza di genere è strettamente connesso al permanere di forti disuguaglianze e stereotipi di genere: se, infatti, la violenza è intollerabile per oltre il 90% della popolazione, in alcune regioni italiane fino al 50% degli uomini ritiene accettabile la violenza nella coppia almeno in alcune circostanze, e il 30% degli under 30 reputa accettabile il controllo abituale del cellulare e dell'attività sui social network della propria compagna.

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 seguito⁴⁸.

Con particolare riferimento al focus su donne vittime di molestie a sfondo sessuale sul lavoro, l'indagine Istat sulla sicurezza dei cittadini, svolta nel 2022-2023, rileva⁴⁹ che il 13,5% delle donne lavoratrici di 15-70 anni abbia subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita (soprattutto le più giovani di 15-24 anni, 21,2%) contro il 2,4% degli uomini di 15-70 anni. In particolare, si tratta di sguardi offensivi, offese, proposte indecenti, fino ad atti più gravi come la molestia fisica.

A livello europeo la situazione è molto varia: si va dai valori più alti, pari a oltre il 50% di donne che hanno subito molestie sul posto di lavoro nel corso della vita in Finlandia e in Slovacchia ai valori minimi di Lettonia (11,1%), Bulgaria, Portogallo (entrambi i Paesi 12%) e Polonia (13%), cui segue l'Italia⁵⁰.

In Italia, nel corso della vita, il 12,1% delle donne e l'1,8% degli uomini subiscono offese (attraverso sguardi inappropriati, immagini o foto dal contenuto esplicitamente sessuale che offendono e umiliano) o che subiscono *avances* sui social. Una percentuale pari al 2,6% delle donne e allo 0,2% degli uomini sono inoltre vittime di molestie di natura fisica.

Infine, i dati registrano che, nel corso della vita, le donne sono state vittime di molestie 4,5 volte in più rispetto agli uomini.

Oltre l'81% delle donne subisce molestie sul lavoro da parte di uomini e il 6,2% da donne, mentre nel caso degli uomini questa forbice è meno accentuata: questi ultimi sono vittime di altri uomini

⁴⁶ - [Statistics Explained](#).

⁴⁷ [strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026.pdf](#).

⁴⁸ Nel quadro informativo sulla violenza contro le donne, l'Istat rilascia i dati, secondo l'approccio multi-fonte, in linea con la Convenzione di Istanbul (varata nel 2011 e ratificata in Italia nel 2013) sulla prevenzione della violenza contro le donne, la protezione delle vittime e la perseguibilità degli autori delle violenze (<https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/>).

⁴⁹ Il modulo inerente alle molestie sul lavoro è uguale a quello utilizzato da Eurostat nelle indagini sulla violenza contro le donne. Per ulteriori informazioni sui risultati della rilevazione si rimanda al report <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/REPORT-Molestie.pdf>.

⁵⁰ Si fa presente che i dati non sono completamente comparabili, dal momento che le rilevazioni sono diverse per dimensione campionaria, tecnica di indagine, tipo di indagine in cui il modulo è inserito. Inoltre in ogni Paese è diversa la consapevolezza che permette di attribuire ad alcuni atti la valenza di molestia. Per maggiori informazioni si rimanda alla pubblicazione <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/w/ks-ft-22-005>.

nel 42,5% e da parte delle donne nel 39,3%. Non rispondono però al quesito sull'identità dell'autore il 14% delle donne e il 25,9% degli uomini. L'autore delle molestie sulle donne è per lo più un collega maschio (37,3%) o una persona con cui ci si relaziona nel corso della propria attività lavorativa, come un cliente, un paziente o uno studente (26,2%). Per le molestie subite dagli uomini sono le colleghe donne a essere indicate come autrici nel 26,4% dei casi e i colleghi uomini nel 20,6%. I capi e i supervisori, autori di molestie, sono circa il 10% per le donne e il 4,2% per gli uomini. Tuttavia, mentre le prime sono vittimizzate quasi totalmente da capi maschi, i secondi lo sono in misura del tutto simile da uomini e donne. In un quinto circa dei casi, le vittime, sia maschi sia femmine, affermano che hanno subito più molestie dalla stessa persona. Gli episodi di molestia non si configurano come casi isolati, ma per le donne la ripetitività ha un'incidenza maggiore rispetto agli uomini. L'indagine misura questa dimensione attraverso un quesito relativo agli episodi verificatisi negli ultimi 12 mesi precedenti l'intervista.

L'80% delle donne ha subito più volte le molestie in questo arco di tempo, rispetto al 60% degli uomini. Sia uomini sia donne denunciano di rado: tra le donne, solo il 2,3% ha contattato le forze dell'ordine e il 2,1% altre istituzioni ufficiali. Sul posto di lavoro le vittime donne si sono rivolte a consulenti nell'8% dei casi, direttamente al datore di lavoro o al loro superiore (14,9%) o si confidano con i colleghi di lavoro (16,3%).

Gli uomini tendono a considerare più lieve la gravità degli episodi subiti rispetto alle donne. Queste ultime attribuiscono gravità elevata (molto o abbastanza) nel 56,4% dei casi rispetto al 45,5% degli uomini. Quando si considerano gli episodi di molestie subite negli ultimi tre anni precedenti l'intervista, il 68,3% delle donne ha percepito molto o abbastanza grave l'evento subito, contro il 40,6% degli uomini. Nel caso di eventi molto e/o abbastanza gravi, sia donne sia uomini fanno maggiormente ricorso alle istituzioni preposte e alle forze dell'ordine, ma a farlo sono soprattutto gli uomini (26,7% gli uomini e 6,3% le donne).

Un aspetto particolarmente rilevante che emerge dall'indagine è la pressoché assenza di formazione sui posti di lavoro, proprio sugli aspetti di interesse.

I lavoratori hanno segnalato la mancanza di punti di riferimento nel caso subissero molestie sessuali sul lavoro: l'86,4% afferma che non c'è una persona a cui rivolgersi per denunciare o avere supporto nel caso subissero molestie. Il 69,7%, infatti, non saprebbe cosa fare. La risposta è prevalentemente negativa, sia che si tratti di donne (il 64,8% di queste risponde negativamente), sia di uomini (73,6% tra gli uomini).

Il 93,6% dei lavoratori segnala, inoltre, che non si fanno corsi di formazione dedicati al problema delle molestie e iniziative che le vittime possano seguire per riconoscere il fenomeno e farvi fronte.

I lavoratori del Nord-ovest, soprattutto le donne (7,3%), segnalano di essere di più a conoscenza di opportunità formative, attività invece meno frequenti nelle Isole, dove il dato è molto inferiore (3,6% delle donne e 3,3% degli uomini), cui segue il Sud (5,3% le donne e 4,8% gli uomini). Per gli uomini la percentuale più elevata è al Nord-est (6,9%). Per le donne i picchi più alti sono in Emilia-Romagna (11,8%), Umbria (10%) e Toscana (9,8%). Vivere in centri con una popolazione compresa tra i 2mila e i 10mila abitanti implica una maggiore opportunità formativa per le donne (8,6%).

5.2.3. La violenza di genere in Istat: alcuni dati dall'Indagine sul benessere dei dipendenti

Nell'ambito delle sue funzioni, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Istat svolge periodicamente indagini sul benessere dei dipendenti. 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 sul luogo di lavoro⁵¹.

La rilevazione, condotta all'inizio del 2021⁵² durante il periodo di pandemia da Covid-19, è stata progettata sulla base dell'esperienza maturata nelle precedenti edizioni.

In particolare, alcuni quesiti indagano sulle esperienze di molestie e violenze subite durante il

⁵¹ 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».

⁵² La rilevazione è stata avviata l'8 febbraio e si è conclusa il 31 marzo 2021.

periodo precedente alla somministrazione del questionario (2018-2021). Dai dati⁵³ pubblicati a gennaio 2022, emerge che il 45,9% degli intervistati (49,2% delle donne e 40,1% degli uomini) ha dichiarato di aver subito almeno una volta situazioni di difficoltà, discriminazioni, molestie o violenza nell'ambito lavorativo. Il 35,7% dei rispondenti segnalava che queste situazioni persistevano ancora al momento dell'intervista (nel 2021).

Più in particolare, le molestie telefoniche, via e-mail o l'invio di materiale indesiderato hanno riguardato l'1,6% dei lavoratori e delle lavoratrici, le minacce e gli atteggiamenti intimidenti o avvilenti il 2,3%, le aggressioni fisiche l'1,1%. Purtroppo, la variabile "sesso" della vittima non è presente nei dati rilasciati. Per circa la metà delle vittime, queste situazioni si sono ripetute più volte. Gli autori sono stati più frequentemente colleghi di livello gerarchico più elevato, rappresentando quella disparità di potere che rende ancora più grave il comportamento.

A seguito delle minacce e delle violenze subite, le vittime si sono rivolte principalmente ai colleghi (54,9%), ad amici e familiari (32,0%) e ai dirigenti (25,0%), soprattutto le donne (27,5%). Solo il 4,2% delle vittime ne ha parlato con la Consigliera di fiducia. Gli uomini si sono confrontati di meno con altri rispetto alle donne (22,9% contro 17,8%).

Agli intervistati è stato chiesto quali elementi abbiano influito sulla situazione di violenza/minaccia subita; l'unica risposta legata in modo peculiare al genere ("Il fatto di essere donna/uomo") è stata indicata dall'11,2% delle donne, contro l'1% degli uomini. Sono informazioni comunque indicate meno di frequente, se si considera che il motivo addotto maggiormente riguarda "l'elevata competitività tra i colleghi" (27,2%), più frequentemente segnalato tra le donne (29,9%), e l'incapacità dei dirigenti di gestire le relazioni del gruppo di lavoro (23,5%).

5.3 Gli obiettivi e le azioni

OBIETTIVO 1: PREVENIRE LA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO

La prevenzione della violenza di genere sul luogo di lavoro in Istat passa attraverso il coinvolgimento trasversale di numerose strutture dell'Istituto, sia di tipo amministrativo, sia di supporto alla produzione.

Le azioni proposte per il triennio 2025-2027 prevedono indicatori di tipo qualitativo per verificare la realizzazione di documenti, indagini e report statistici e analisi di dati con cadenza annuale.

Di seguito si descrivono le azioni nel dettaglio:

Azione 1.1. Definizione del concetto di violenza di genere sul lavoro sotto i diversi punti di vista, al fine di delineare al meglio il confine dell'attività da condurre.

L'assenza di una definizione universale sulla violenza di genere nel mondo del lavoro, che ne contempli i diversi aspetti e declinazioni, ha comportato una maggiore frammentazione rispetto al concetto assoluto di violenza di genere, oltre a determinare una mancata chiarezza delle normative rispetto alle molteplici manifestazioni del fenomeno e la conseguente predisposizione di misure adeguate di prevenzione e di contrasto. Anche in Italia, la normativa sul tema, ancorché vasta, era piuttosto frammentata.

Tuttavia, la Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), adottata nel 2019 e ratificata dall'Italia nel 2021, fornisce una definizione ampia e condivisa a livello internazionale. La Convenzione definisce la "violenza e molestie" nel mondo del lavoro come un insieme di comportamenti, pratiche o minacce inaccettabili, che mirano o possono causare danni fisici, psicologici, sessuali o economici. Questa definizione include sia atti fisici che verbali, nonché comportamenti non verbali, come gesti o atteggiamenti che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

A partire da tale enunciato, tenendo in mente il contesto istituzionale, si tratta di progettare, realizzare e diffondere internamente un elaborato sulla definizione di violenza di genere sul luogo

⁵³<https://intranet.istat.it/Organismi/Documents/Documenti%20Comitato%20Unico%20di%20Garanzia/analisi%20questionario%20sezioni%20G%20e%20H.pdf>.

di lavoro.

Azione 1.2. Monitorare la consapevolezza sulla conoscenza degli stereotipi di genere e la violenza sul lavoro in Istat, attraverso l'inserimento di quesiti dedicati o di un modulo specifico nella rilevazione sul benessere del personale.

A partire dal 1997 l'Istat ha introdotto un modulo sulle violenze a sfondo sessuale nelle indagini sulla sicurezza dei cittadini; successivamente ha aggiunto un modulo più specifico sui ricatti sessuali sul luogo di lavoro e un'indagine sulle molestie e i ricatti sessuali sul lavoro.

In seguito, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dal 2021 ha avviato, presso i dipendenti dell'Istituto, la rilevazione sul benessere lavorativo, affrontando in ogni edizione aspetti diversi (percezione dell'ambiente di lavoro, lavoro agile, spostamenti casa-lavoro, conciliazione lavoro-vita privata, organizzazione dell'Istituto e organizzazione del lavoro).

Alla luce delle succitate esperienze pregresse, a partire dal 2026, si propone l'inserimento nella rilevazione sul benessere di quesiti dedicati o di un modulo specifico sulla violenza di genere sul lavoro, al fine di analizzarne i dati e produrre un report statistico.

Possono essere oggetto di rilevazione anche gli stereotipi sui ruoli di genere.

Azione 1.3. Analisi dei dati delle precedenti indagini sul benessere, nell'ottica del genere e delle segnalazioni inerenti alla violenza di genere sul luogo di lavoro.

Al fine di raggiungere pienamente l'obiettivo 1 è essenziale poter disporre di dati sul fenomeno con cadenza annuale; in particolare è necessario conoscere i risultati già ottenuti dalle rilevazioni sul benessere lavorativo svolte in Istituto e le eventuali segnalazioni sul tema ricevute dal CUG e dalla Direzione delle risorse umane.

Più in dettaglio, sarebbe dirimente poter realizzare un'analisi delle serie storiche dei dati rilevati, anche per rendere disponibile un report annuale di analisi statistica sui dati raccolti e derivanti da:

- dalla Relazione annuale CUG (analisi dati sui procedimenti avviati per molestie o violenze di genere o contro le donne);
- dalla Relazione annuale della Consigliera di fiducia (analisi su supporto per situazioni legate a molestie o violenza di genere o contro le donne);
- dalle sanzioni disciplinari (sanzioni per comportamenti illeciti, per molestie o violenze o mobbing);
- da corsi di formazione svolti dall'Istat, dalla Presidenza del Consiglio e dalla SNA (corsi di formazione in cui si è parlato di stereotipi di genere, violenza e molestie di genere, mobbing, cultura del rispetto).

OBIETTIVO 2: PROMUOVERE INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA IN OGGETTO

È necessario, in sinergia tra i soggetti coinvolti, proporre iniziative che mirino a prevenire la violenza, aumentare la consapevolezza ed eliminare gli stereotipi, che, come detto, sono la base della violenza di genere. Aumentare la consapevolezza tra i dipendenti riguardo alla violenza di genere incoraggia anche l'emersione del fenomeno e aiuta le vittime a cercare supporto. A tal fine sono proposte le seguenti azioni di comunicazione e formazione.

Azione 2.1. Creare relazioni con le Direzioni competenti al fine di progettare iniziative di sensibilizzazione per il personale attraverso una periodica comunicazione sulla Intranet dell'Istituto, volta a rendere consapevoli sull'uso del linguaggio, nell'ottica della prevenzione degli stereotipi di genere.

Questa azione si concentra sull'importanza di stabilire collaborazioni con le diverse Direzioni all'interno dell'Istituto. L'obiettivo è progettare iniziative di sensibilizzazione e campagne informative per il personale, utilizzando la Intranet per comunicazioni periodiche. Queste comunicazioni dovrebbero rendere i dipendenti più consapevoli dell'importanza di un linguaggio inclusivo, contribuendo così alla prevenzione degli stereotipi di genere. La periodicità e sistematicità è essenziale perché permette di rielaborare i messaggi ricevuti.

Azione 2.2. Creare relazioni con le Direzioni competenti, al fine di progettare iniziative di

sensibilizzazione per il personale attraverso la realizzazione di corsi di formazione finalizzati al contrasto degli stereotipi.

Il lavoro congiunto delle Direzioni competenti per progettare e sviluppare corsi di formazione specifici sarà essenziale per sensibilizzare il personale e contrastare gli stereotipi di genere, fornendo strumenti e conoscenze utili per affrontare e superare pregiudizi e discriminazioni. I corsi verteranno anche su come riconoscere e affrontare la violenza di genere.

Già la Direzione delle risorse umane ha iniziato questo lavoro di grande interesse. Obiettivo del corso sarà quello di raggiungere tutti i dipendenti. Anche in questo caso la sistematicità e continuità dell'azione sarà fonte di successo per il raggiungimento degli obiettivi.

Azione 2.3. Pubblicizzazione di attività formative sulla prevenzione e contrasto degli stereotipi e violenza sul lavoro, promosse da enti e/o organizzazioni esterne all'Istituto.

Questa azione prevede la promozione di attività formative che si concentrino sulla prevenzione e sul contrasto degli stereotipi e della violenza sul lavoro, sulla base della segnalazione di attività organizzate da enti o organizzazioni esterne all'Istituto, che verranno pubblicizzate per incoraggiare la partecipazione del personale Istat.

Azione 2.4 Elaborazione di linee guida finalizzate a favorire il riconoscimento della violenza di genere e degli stereotipi di genere sui luoghi di lavoro: alla caccia dei campanelli di allarme.

Dal momento che gran parte delle molestie e delle violenze non sono “rivelate” e che le stesse vittime non riconoscono alcuni comportamenti come violenti, si propone la creazione di linee guida che aiutino a riconoscere la violenza di genere e gli stereotipi di genere sul luogo di lavoro. Sarebbe possibile in questo modo diffondere una maggiore consapevolezza, identificare i campanelli d'allarme e fornire indicazioni su come affrontare situazioni problematiche.

Azione 2.5. Inserire un modulo formativo dedicato alla violenza di genere sul luogo di lavoro e sulla sua prevenzione nell'ambito della formazione dei neoassunti.

Questa azione prevede l'inserimento di un modulo formativo specifico dedicato alla violenza di genere e alla sua prevenzione all'interno del programma di formazione per i nuovi assunti. Questo modulo è essenziale per garantire che tutti i nuovi dipendenti siano informati e sensibilizzati su questi temi fin dall'inizio della loro carriera nell'Istituto.

OBIETTIVO 3: CONTRASTARE SITUAZIONI EMERGENTI DI VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO

Malgrado i dati a disposizione non consentano di evidenziare rilevanti situazioni inerenti alle violenze e alle molestie in Istituto, si ritiene essenziale affrontare il tema delle modalità di presa in carico della vittima e del supporto. Va detto, inoltre, che non riuscendo a stimare la parte ancora sommersa del fenomeno, il numero delle vittime potrebbe essere ancora più elevato di quanto già emerso. A questo scopo, sono presentate due azioni, finalizzate a standardizzare o meglio armonizzare le procedure della presa in carico.

Azione 3.1. Creare una rete formalizzata di persone che includa rappresentanti del CUG, Consigliera di fiducia, Direzione delle risorse umane, finalizzato a creare un flusso informativo sui casi di violenza di genere sul luogo di lavoro, per favorire l'emersione del fenomeno.

Creare un flusso informativo che permetta di raccogliere dati sui casi di violenza di genere, contribuendo a una migliore comprensione del fenomeno all'interno dell'organizzazione è un momento essenziale; ciò, al fine di costituire una rete di supporto composta da diverse figure professionali, facilitando così la collaborazione tra i vari attori coinvolti nella gestione dei casi di violenza.

La condivisione di buone pratiche e lo scambio di esperienze tra le diverse entità coinvolte migliora le strategie di intervento. È essenziale fornire punti di contatto chiaro per le vittime, facilitando l'accesso a risorse e supporto psicologico. La creazione di un ambiente sicuro permette inoltre che le vittime si sentano sicure nel segnalare abusi senza timore di ritorsioni. L'istituzione di questa rete non solo mira a gestire i casi di violenza di genere, ma anche a promuovere un cambiamento culturale e organizzativo che favorisca un ambiente di lavoro più sicuro.

Azione 3.2. Elaborazione di linee guida per uniformare le modalità con cui gestire i casi di violenza di genere. L'elaborazione di linee guida per uniformare le modalità di gestione dei casi di violenza di genere è fondamentale. Tali linee guida possono fornire un quadro chiaro su come affrontare situazioni delicate, garantendo che tutti sappiano come procedere e che le vittime ricevano il supporto necessario. Si suggerisce inoltre di stabilire nelle linee guida meccanismi di monitoraggio per verificare l'adeguatezza delle strategie adottate.

6. IMPLEMENTAZIONE DELLE MISURE

Gli obiettivi delineati all'interno del Piano di Uguaglianza di Genere 2024-2026, insieme alle azioni concrete previste per il loro raggiungimento, sono stati organizzati in cinque principali aree tematiche, ciascuna delle quali affronta un aspetto specifico della promozione della parità di genere all'interno dell'Istituto.

Le aree individuate sono le seguenti:

1. Conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e promozione di una cultura aziendale inclusiva
2. Parità di genere nei ruoli di leadership e nei processi decisionali
3. Equità di genere nei processi di selezione del personale e nelle opportunità di carriera
4. Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica
5. Prevenzione e contrasto della violenza di genere nei luoghi di lavoro

Gli obiettivi individuati in ciascuna di queste aree sono il risultato di un attento processo di raccolta, analisi e interpretazione dei dati disponibili, volto a comprendere le criticità esistenti e a definire una strategia mirata per ridurre, e ove possibile eliminare, le disuguaglianze di genere nelle attività e nelle strutture dell'Istituto.

A partire da questa fase analitica, sono stati definiti obiettivi specifici da perseguire attraverso azioni concrete, ciascuna delle quali è accompagnata da indicatori di monitoraggio che ne permettono la valutazione nel tempo.

Per ogni obiettivo, sono state quindi stabilite una o più azioni operative, corredate da indicatori di risultato, utili a misurare l'efficacia dell'intervento, responsabili istituzionali che garantiscono il coordinamento e l'adesione strategica, responsabili operativi incaricati dell'attuazione pratica delle attività e periodo di riferimento, che definisce la tempistica prevista per l'implementazione. Questo approccio strutturato consente di monitorare in modo sistematico i progressi compiuti e di apportare eventuali aggiustamenti in corso d'opera, assicurando così un'efficace attuazione del Piano e un reale avanzamento verso l'uguaglianza di genere.

In riferimento alle timeline previste per ciascuna azione e considerando quelle la cui implementazione è stata prevista nel Piano a partire dall'anno 2024 e prese in carico dalle strutture competenti, risultano implementate le azioni di seguito descritte.

Nell'ambito dell'area **CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA E CULTURA AZIENDALE INCLUSIVA**:

- per l'obiettivo 1. Agevolare l'equilibrio tra vita privata e lavoro, l'azione 1.1 Aumento flessibilità di utilizzo del lavoro agile (numero giorni e base) risulta adottata, come dimostra l'indicatore di risultato rispetto a quale si registra l'entrata in vigore del Regime ordinario che prevede 20 giorni a bimestre per il lavoro agile ordinario e 24 giorni a bimestre per il lavoro agile potenziato, oltre al computo del numero di giornate di lavoro agile calcolate su base bimestrale⁵⁴;
- anche l'azione 1.2 Messa a regime del lavoro agile è stata implementata, come dimostra la messa a regime del lavoro agile⁵⁵;
- per l'obiettivo 1.3 Consolidamento flessibilità del telelavoro e part-time, della flessibilità oraria e ottimizzazione delle relative procedure amministrative, è stata implementata l'azione Misure adottate in favore del telelavoro, del part-time e della flessibilità oraria⁵⁶.

⁵⁴ Delibera DOP/253/2024

⁵⁵ ODS/87/2024 del 15/04/2024 - Disposizioni in materia di lavoro a distanza per l'anno 2024

⁵⁶ Ordine di servizio OD/170/2024 del 28 novembre 2024, Disposizioni concernenti la prestazione di lavoro in turni: modifiche all'ODS 108/2022

Nell'ambito dell'area MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO:

- l'obiettivo 1. Monitorare i rischi psicosociali (ILO C190 del 2019) e l'azione 1.1 Realizzare un'indagine diretta sui rischi psicosociali sono direttamente associati sia al questionario sul benessere elaborato dal CUG, sia all'attività prodotta dal Gruppo di Gestione della Valutazione Stress da lavoro correlato⁵⁷.

Si rileva poi che relativamente ad altre azioni, legate a diversi obiettivi, nell'ambito delle varie aree tematiche sono in corso delle attività di realizzazione, i cui target previsti per i relativi indicatori verranno raggiunti nelle restanti annualità del triennio considerato.

⁵⁷ Deliberazione DOP/1069/2024 del 03/12/24

7. LA VALUTAZIONE D'IMPATTO DEL PIANO

La promozione dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità tra donne e uomini, così come la tutela dei diritti e della partecipazione equa a tutti i livelli, rappresenta oggi una priorità strategica a livello internazionale, anche in risposta all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 5 dell'Agenda 2030⁵⁸. Sempre più paesi e organizzazioni hanno adottato piani specifici per ridurre le disuguaglianze di genere e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza. In questo contesto, la valutazione dei risultati ottenuti da tali piani risulta fondamentale per comprendere la loro efficacia e orientare eventuali azioni correttive.

7.1 Una prima valutazione del Piano

La valutazione dei risultati dei piani per l'uguaglianza di genere (GEP) è essenziale per misurare il loro impatto e apportare miglioramenti. In questo capitolo esamineremo i principali risultati delle azioni individuate nei diversi ambiti 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 amministrativa⁵⁹. 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.

La strategia si fonda sulla valutazione di più dimensioni, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza attraverso cambiamenti strutturali duraturi. L'approccio adottato è trasversale e integrato, orientato alla promozione delle pari opportunità e della parità di genere, rafforzando le possibilità di sviluppo personale e professionale, nonché l'accesso all'istruzione e al lavoro per persone di ogni genere, età ed estrazione, senza disuguaglianze di trattamento.

I criteri generali di valutazione del Piano si concentrano non solo sull'efficacia delle singole azioni e sulla loro concreta attuazione, ma anche sull'impatto complessivo rispetto ad alcuni aspetti fondamentali. Innanzitutto, sarà importante verificare se il Piano ha contribuito alla riduzione delle disparità di genere, ad esempio osservando l'andamento della parità salariale e la rappresentanza femminile nei diversi ruoli dell'Istituto. Altro elemento centrale riguarda l'accesso equo alle opportunità, cioè la possibilità per tutte le persone, indipendentemente dal genere, di accedere in modo paritario alla formazione, ai ruoli dirigenziali e alle risorse economiche e sociali. Particolare attenzione sarà dedicata al rafforzamento del ruolo e dell'autonomia decisionale delle donne, valutando se abbiano potuto accrescere la propria capacità di autodeterminarsi e di partecipare attivamente alla modo paritario alla gestione organizzativa, istituzionale e strategica dell'Istituto. Saranno, infine, presi in esame i, ossia il livello di consapevolezza raggiunto sui temi dell'parità di genere e l'evoluzione delle norme e dei comportamenti collettivi nella direzione di una maggiore equità.

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:

⁵⁸ Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development <https://sdgs.un.org> 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.rg/2030%20agenda.

⁵⁹ European Commission. 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.

- 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.

7.2 Ambiti di Valutazione

CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA E CULTURA AZIENDALE INCLUSIVA

Nell'ambito delle attività a supporto della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e della promozione di una cultura organizzativa inclusiva, l'Istat ha progressivamente consolidato un sistema strutturato di strumenti normativi, organizzativi e digitali. È stata adottata una disciplina aggiornata sul lavoro a distanza⁶⁰, che include modalità di lavoro agile sia in regime ordinario (20 giorni/bimestre) che potenziato (24 giorni/bimestre), con disposizioni operative definite negli ordini di servizio più recenti⁶¹. Sono disponibili sul portale intranet aziendale manuali, modelli di accordo, e documentazione completa sul telelavoro, inclusi i regolamenti e i moduli per le diverse forme contrattuali. Particolare attenzione è dedicata anche al part-time, con monitoraggi disaggregati per area, livello e genere. L'Istituto ha inoltre avviato iniziative di mobility management, tra cui l'adozione dei Piani di Spostamento Casa-Lavoro (PSCL), convenzioni per il car sharing e indagini sulla mobilità sostenibile. A completamento del quadro, si segnalano iniziative formative mirate all'utilizzo degli strumenti digitali per il lavoro da remoto e l'aggiornamento della banca dati delle competenze, disponibili sulla piattaforma Selezioni OnLine. Tali azioni contribuiscono in modo sinergico alla costruzione di un ambiente lavorativo flessibile, equo e attento al benessere delle persone.

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

Rispetto allo scorso anno, l'analisi sulla parità di genere nella leadership dell'Istat evidenzia alcune variazioni. Alla data del 31 gennaio 2025, successiva al processo di riorganizzazione, si osserva una diminuzione delle posizioni dirigenziali ricoperte da donne nei ruoli di Direttore centrale (-1 unità) e di Responsabile di Servizio (-2 unità) rispetto al 2023. Il tasso complessivo di femminilizzazione delle posizioni dirigenziali si attesta al 54,2%, con valori che variano in base al ruolo: 59,6% tra i Dirigenti di Servizio, 46,7% tra i Direttori centrali, e 33,3% tra i Direttori di Dipartimento. Rimane invariata la situazione ai vertici: le cariche di Presidente e Direttore Generale sono ricoperte da uomini, e non si è mai registrata una Presidente donna nella storia dell'Istituto.

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 lettura delle variazioni percentuali rispetto al 2023 e delle differenze nella distribuzione per genere mette in evidenza alcuni cambiamenti significativi nella composizione per genere del personale dell'Istituto, in particolare nei livelli più alti della carriera e nei livelli di ingresso alla ricerca (Tavola 7.1).

⁶⁰ Delibera DOP/253/2024

⁶¹ ODS/87/2024 e ODS/91/2024

TAVOLA 7.1. PERSONALE DELL'ISTAT AL 31 DICEMBRE 2024 (VARIAZIONI PERCENTUALI RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE E DIFFERENZE NELLA DISTRIBUZIONE PER GENERE IN PUNTI PERCENTUALI)

INQUADRAMENTO		VARIAZIONE PERCENTUALE			DIFFERENZA DELLA DISTRIBUZIONE PER GENERE (IN PUNTI PERCENTUALI)		
		DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigente Amministrativo I Fascia		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Dirigente Amministrativo Fascia II	II	20.0	0	16.7	2.4	-2.4	0.0
Tot. amministrativi	Dirigenti	16.7	0.0	11.1	3.3	-3.3	0.0
I LIVELLO		22.8	7.9	16.4	3.1	-3.1	0.0
II LIVELLO		61.5	67.0	63.3	-0.8	0.8	0.0
III LIVELLO		-47.9	-50.6	-48.8	1.2	-1.2	0.0
Tot. Livelli I/III		-0.3	-0.9	-0.5	0.1	-0.1	0.0
IV LIVELLO		-6.4	-8.1	-7.1	0.4	-0.4	0.0
V LIVELLO		0.0	2.3	0.8	-0.5	0.5	0.0
VI LIVELLO		9.8	4.3	6.7	1.3	-1.2	0.0
VII LIVELLO		-4.5	-12.9	-9.4	2.2	-2.2	0.0
VIII LIVELLO		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Tot. Livelli IV/VIII		-0.4	-1.8	-1.1	0.4	-0.4	0.0
TOTALE COMPLESSIVO		-0.3	-1.4	-0.7	0.3	-0.3	0.0

Fonte: Istat

Si registra un incremento importante nella componente femminile tra i Dirigenti Amministrativi di II Fascia, con un aumento del 20% per le donne, a fronte di una variazione nulla per gli uomini. Questo ha determinato una crescita del tasso di femminilizzazione di 2,4 punti percentuali in questo segmento. Nel complesso, i dirigenti amministrativi hanno visto un aumento del 16,7% per le donne e uno stazionamento per gli uomini, con una variazione netta della distribuzione di +3,3 punti percentuali a favore delle donne. Questo segnala un rafforzamento della presenza femminile nelle posizioni apicali.

Anche tra i primi tre livelli della carriera di ricerca e alta professionalità emergono elementi positivi per la parità di genere. In particolare, nel I livello, le donne aumentano del 22,8%, quasi

il triplo rispetto agli uomini (+7,9%), con un miglioramento della distribuzione di +3,1 punti percentuali a loro favore. Questo rappresenta un importante progresso per la presenza femminile nel livello più alto della carriera tecnico-scientifica. Nel II livello, l'aumento è marcato per entrambi i generi, ma le donne crescono del 61,5%, segno evidente di un forte avanzamento di carriera dalla fascia del III livello, dove invece si osserva un netto calo. Nel III livello, si osserva infatti una forte diminuzione per entrambi i generi, con un calo del -47,9% tra le donne e del -50,6% tra gli uomini. Tuttavia, il tasso di femminilizzazione aumenta di 1,2 punti percentuali, suggerendo che, a fronte di una contrazione complessiva, la quota femminile è diventata proporzionalmente più rilevante. Questa dinamica può essere interpretata come esito di un processo di avanzamento verso i livelli superiori, specialmente verso il II livello.

Nel complesso, per i livelli I-III, le variazioni sono minime: -0,3% per le donne e -0,9% per gli uomini, ma con un leggero riequilibrio a favore delle donne nella distribuzione complessiva (+0,1 punti percentuali).

Nei livelli IV-VIII, si registra una leggera flessione complessiva, più accentuata per gli uomini (-1,8%) rispetto alle donne (-0,4%). In termini di distribuzione di genere, la variazione è di +0,4 punti percentuali per le donne, evidenziando un leggero miglioramento nella presenza femminile anche nella fascia operativa. In particolare, al VI livello, le donne crescono del 9,8%, quasi il doppio rispetto agli uomini (+4,3%), con una variazione di +1,3 punti percentuali. Al VII livello, pur registrandosi una diminuzione per entrambi i generi, la quota femminile diminuisce molto meno rispetto a quella maschile (-4,5% vs -12,9%), con un incremento della rappresentanza femminile di +2,2 punti percentuali.

Nel complesso, la struttura di genere del personale ISTAT mostra segnali positivi in termini di avanzamento femminile nei livelli più alti, in particolare tra i dirigenti amministrativi e nei primi livelli della carriera di ricerca. Le variazioni negative osservate al III livello appaiono compatibili con un processo di mobilità interna verso livelli superiori, e quindi non indicano necessariamente una contrazione della componente femminile, ma piuttosto un'evoluzione positiva dei percorsi di carriera.

La differenza della distribuzione per genere è pari a +0,3 punti percentuali per le donne sul totale complessivo, confermando un leggero ma significativo miglioramento nella rappresentanza femminile rispetto all'anno precedente.

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).

Nel 2024 l'Istat ha rafforzato il proprio impegno nell'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nella formazione, in linea con quanto previsto dalla Legge 53/2022 e dalle direttive europee. La presenza della variabile "sesso" nei lavori statistici del PSN è stata rilevata in circa un terzo (33%) dei lavori statistici a titolarità Istat (su 302 totali), e in quasi la metà di questi (49,5%) sono stati prodotti indicatori sensibili al genere.

La componente femminile risulta in crescita nei livelli più alti della carriera, come evidenziato nella Tavola XX del personale: si registra un aumento del 22,8% delle donne al I livello e del 20% tra i dirigenti di II fascia, mentre il calo delle donne al III livello (-47,9%) può essere letto come risultato di avanzamenti di carriera verso i livelli superiori. Anche nel livello di ingresso alla ricerca (II livello), le donne crescono del 61,5%, mostrando un rafforzamento della presenza femminile in posizioni scientifiche qualificate. Nel complesso, la distribuzione per genere è migliorata di +0,3 punti percentuali a favore delle donne, rispetto all'anno precedente.

Nell'ambito dei 33 progetti di ricerca tematica attivi, il 66% dei partecipanti è donna, e le donne rappresentano il 69,4% dei responsabili di laboratorio, con un picco del 91,7% nei progetti demo-sociali. Anche nei 46 progetti a finanziamento esterno, la leadership femminile è marcata: 37 capi

progetto su 46 sono donne.

Sul fronte della formazione, l'offerta è cresciuta sia in quantità che in partecipazione. Solo nel 2024, oltre 800 dipendenti hanno preso parte a corsi su temi di genere, con una forte partecipazione femminile (es. 449 donne nel corso "Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni"). Inoltre, è stata avviata una task force per la formazione e la sensibilizzazione sugli stereotipi di genere.

Questi dati confermano che l'Istat promuove concretamente l'integrazione della dimensione di genere, attraverso attività strutturate di ricerca, monitoraggio e formazione, contribuendo a costruire una cultura istituzionale sempre più attenta alle pari opportunità.

MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO

Per la valutazione dell'efficacia delle misure contro la violenza di genere sul luogo di lavoro, si privilegeranno metodologie qualitative, in ragione della delicata complessità del fenomeno e della necessità di una comprensione approfondita dei contesti.”.

Il CUG dell'Istat svolge periodicamente indagini sul clima organizzativo. Si tratta di rilevazioni indicate tra gli strumenti più idonei per individuare e, dunque, prevenire 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 evidenziato alcune criticità, come visto nel cap. 1 del presente piano. Quando sarà disponibile la nuova rilevazione, con dati riferiti a un momento successivo all'attuazione di questo piano, sarà possibile verificare se le azioni individuate e implementate avranno avuto un impatto positivo sui comportamenti discriminatori rilevati.

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.

Il codice di condotta dell'Istat affronta in modo esplicito il tema delle molestie sessuali, senza distinzioni di genere. Questo è dovuto al fatto che un'impostazione del codice di condotta secondo una prospettiva di genere non risulterebbe conforme alla norma di cui al comma 1 dell'articolo 3 della Costituzione. Tale precetto contenuto nella nostra Carta fondamentale, si ripercuote, in quanto norma di rango primario, su tutte le altre collocate a un gradino inferiore nella gerarchia delle fonti normative del nostro ordinamento. Il legislatore penale ha comunque configurato aggravanti di determinati reati, applicabili a condotte criminose perpetrate ai danni di soggetti che, in relazione a specifiche situazioni di fatto o di diritto, si trovino in una condizione di vulnerabilità (ad es. donne, bambini, disabili).

Pur senza un'esplicita distinzione di genere, è opportuno richiamare quanto stabilito dal vigente Codice di condotta dell'Istat che, all'articolo 5, tratta la questione delle molestie. In particolare, il comma 2 definisce le molestie come: “Un atto e/o un comportamento a connotazione sessuale, o comunque basato sul sesso, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e umiliante.” Inoltre, il comma 3 specifica che: “Si intende per molestia sessuale, altresì, ogni atto o comportamento che tenda ad usare, a scopo ricattatorio e per ottenere prestazioni sessuali, le decisioni riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o un altro aspetto della vita lavorativa del dipendente cui è diretto.”

Queste disposizioni, per la loro formulazione generale e astratta, sono chiaramente applicabili a prescindere dal genere della persona coinvolta, includendo quindi anche i casi in cui la vittima sia un uomo.

Tuttavia, dai dati disponibili e dalle analisi statistiche condotte a livello nazionale ed europeo, emerge che le donne sono in misura largamente prevalente le vittime di tali gravi violazioni. Questo dato di realtà impone una particolare attenzione e una risposta strutturata, sia sul piano normativo che culturale, per prevenire e contrastare efficacemente ogni forma di molestia o discriminazione.

In questo contesto, il Codice di condotta rappresenta uno strumento fondamentale di tutela e prevenzione, ma deve essere accompagnato da azioni sistemiche – tra cui formazione,

sensibilizzazione e meccanismi di segnalazione e supporto – per garantire un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo per tutte e tutti.

7.3 Ulteriori analisi e sviluppo nella valutazione di impatto del piano

Una valutazione efficace delle politiche per l'uguaglianza di genere richiede l'integrazione di metodi quantitativi e qualitativi, l'impiego di indicatori specifici e il coinvolgimento attivo delle donne e delle strutture organizzative coinvolte nelle azioni previste. Questo approccio permette di accrescere l'efficacia delle politiche e ottenere reali progressi verso la parità di genere.

Nell'esperienza del GEP dell'Istat sono già emersi importanti elementi di valutazione. L'analisi statistica dei dati relativi al personale, disaggregati per genere, ha evidenziato una presenza femminile consistente, ma più bassa nelle posizioni apicali; una maggiore disponibilità di dati dettagliati consentirebbe un monitoraggio più preciso delle disparità. Per ogni azione del GEP sono stati definiti indicatori chiave di performance, come la quota di donne in ruoli decisionali, essenziali per misurare i risultati attesi. L'impatto del Piano verrà valutato osservando i cambiamenti negli indicatori individuati, per verificare se le azioni intraprese abbiano realmente contribuito all'parità. Le ricerche qualitative, tra cui interviste, *focus group* e analisi del contenuto, permettono di approfondire le esperienze e le percezioni delle donne, individuando eventuali ostacoli nell'accesso ai benefici delle politiche. È importante valutare non solo i risultati, ma anche i processi messi in atto: nel caso dell'Istat, il GEP è stato redatto attraverso un ampio processo partecipativo che ha coinvolto tutti i settori dell'Istituto. Il coinvolgimento diretto delle donne nelle fasi di progettazione, implementazione e valutazione è stato fondamentale, offrendo feedback preziosi per migliorare le azioni. Il confronto con altre realtà internazionali, in particolare europee, e con gli Obiettivi di sviluppo sostenibile, ha fornito riferimenti utili per contestualizzare i risultati. La trasparenza del Piano è garantita attraverso azioni di comunicazione interna, coinvolgimento del personale e promozione della consapevolezza sui temi di genere. La raccolta e l'organizzazione dei dati, opportunamente disaggregati per genere, sono il primo passo per una valutazione strutturata: indicatori come la partecipazione ai processi decisionali, la frequenza dei corsi su tematiche di genere, la composizione delle commissioni e le progressioni di carriera, devono essere regolarmente analizzati. Il monitoraggio continuo degli indicatori consente di valutare l'evoluzione delle politiche, in particolare per quanto riguarda l'aumento della presenza femminile nei ruoli di leadership. La valutazione qualitativa affianca quella quantitativa, fornendo informazioni sulle esperienze individuali attraverso il coinvolgimento diretto delle persone interessate. Tra gli strumenti disponibili riveste un ruolo importante l'indagine sul benessere lavorativo condotta dal Comitato Unico di Garanzia, che ha già fornito indicazioni nella sua edizione del 2021 e contribuisce a individuare e rimuovere fattori di squilibrio di genere. Infine, l'analisi di impatto delle azioni avviate è essenziale per comprendere se stiano realmente migliorando la qualità del lavoro e contribuendo alla riduzione delle disparità.

7.4 Considerazioni conclusive

La valutazione d'impatto del Gender Equality Plan (GEP) Istat è uno strumento strategico per misurare l'efficacia delle azioni intraprese e il loro contributo concreto alla promozione dell'uguaglianza di genere all'interno dell'Istituto.”. In un contesto nazionale e internazionale che riconosce sempre più la centralità del principio di parità – anche alla luce dell'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 – disporre di strumenti di monitoraggio e valutazione affidabili è essenziale per orientare le politiche in modo efficace e mirato.

I dati raccolti, sia quantitativi che qualitativi, mostrano segnali incoraggianti: l'aumento della presenza femminile nei livelli più alti della carriera tecnico-scientifica, l'incremento nella partecipazione delle donne nei progetti di ricerca e formazione, l'ampliamento dell'offerta formativa sui temi di genere e l'introduzione di misure strutturali per la conciliazione vita-lavoro. Questi risultati dimostrano che il GEP ha generato cambiamenti positivi in diversi ambiti, contribuendo a rafforzare una cultura organizzativa più inclusiva e sensibile alle tematiche di genere.

Tuttavia, permangono alcune criticità. La presenza femminile nei ruoli apicali resta limitata e i dati evidenziano la necessità di consolidare i progressi attraverso azioni continuative e mirate, in particolare nei processi di selezione, avanzamento di carriera e accesso alla leadership. Il GEP ha inoltre posto le basi per un approccio integrato alla valutazione, che non si limita a misurare i risultati attesi attraverso indicatori quantitativi, ma valorizza anche il contributo delle valutazioni qualitative, come le indagini sul benessere lavorativo e il coinvolgimento diretto delle donne e di tutte le componenti dell'organizzazione.

Nel complesso, la valutazione d'impatto ha confermato la validità dell'approccio adottato dall'Istat, basato sulla trasparenza, sulla partecipazione attiva, sull'uso strategico dei dati e su una visione di lungo periodo. La sfida futura sarà quella di rendere sistemico il monitoraggio, potenziare la disponibilità e la disaggregazione dei dati, e rafforzare la dimensione culturale del cambiamento, promuovendo un ambiente di lavoro in cui l'uguaglianza di genere sia vissuta come un valore condiviso e strutturalmente integrato nelle politiche e nei comportamenti dell'organizzazione.

8. OBIETTIVI ED AZIONI

Gli obiettivi e le azioni individuati in ciascuna delle cinque aree tematiche rappresentate nei capitoli precedenti, 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, costituiscono una proposta di attività da porre in essere nel prossimo triennio. Nell'ottica di una piena integrazione, che ha portato all'armonizzazione del Piano di Uguaglianza di Genere con il Piano delle Azioni Positive del Comitato Unico di Garanzia e con il PIAO, si è resa necessaria un'ulteriore analisi e selezione degli obiettivi proposti. Nel dettaglio, tra le misure presentate nei capitoli tematici, è stato individuato un sottoinsieme di obiettivi e azioni strettamente collegati agli obiettivi strategici e operativi dell'Istituto. Questa integrazione permette il loro inserimento nel quadro della performance organizzativa, facilitando il monitoraggio e la valutazione dei risultati ottenuti attraverso l'utilizzo di indicatori specifici.

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 Promuovere con notizie sulla Intranet, le misure di equilibrio lavoro/vita privata esistenti	DGEN	DCRU	Ogni anno biennio 2025-2026	• Pubblicazione di notizie sulla Intranet di Istituto (in massimo 2 gg.), dedicate alla promozione dei temi e delle iniziative e misure volte ad agevolare l'equilibrio vita privata/lavoro senza discriminazione di genere

"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	PRES/DGEN	TUTTE LE STRUTTURE	2025	• 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	2026	• Roadmap che porti all'ottenimento della certificazione da parte di uno degli organismi accreditati

"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	1.1 Promuovere processi selettivi improntati alla garanzia delle pari opportunità preservando l'anonimato nella valutazione (blind recruitment) in tutte le fasi in cui questo non contravvenga alla funzionalità del procedimento (es. definizione preliminare dei requisiti e della loro pesatura e mantenimento dell'anonimato fino alla soglia della prova orale).	DGEN	DCRU/ CRS	Ogni anno triennio 2025-2027	• Adozione di un Regolamento sulle procedure concorsuali (interne ed esterne)
2. Promuovere le pari opportunità nelle fasi di valorizzazione del percorso professionale	2.1 Accrescere la mappatura delle competenze professionali quale strumento indispensabile per la definizione di profili professionali e delle relative mansioni (job profile e job description) e per la conoscenza e valorizzazione delle competenze dei dipendenti Istat.	DGEN	DCRU/CRS	Ogni anno triennio 2025-2027	• N. persone iscritte alla banca delle competenze/N. totale dipendenti Istat
	2.2 Monitorare regolarmente e in maniera costante i dati relativi alla carriera delle/dei dipendenti Istat (avanzamenti, progressioni di carriera) suddivisi per genere, al fine di individuare eventuali disuguaglianze e agire tempestivamente per eliminarle.	DGEN	DCRU/CRS-GRL-RCD	Ogni anno triennio 2025-2027	• Report annuale

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

Obiettivo	Azione	Responsabili istituzionali	Responsabili operativi	TimeLine	Indicatori di risultato
1. Individuare progetti di ricerca che affrontano la tematica di genere	1.1. Sviluppare un'ambiente per la classificazione dei progetti in base alla tematica es. inserimento della questione di genere fra le keywords/tags del progetto	DISD/DIAE	DISD/DIAE	Ogni anno biennio 2025-2026	1. Progetti di ricerca tematica che affrontano la questione di genere/tot progetti di ricerca tematica *100 2. Creare un repository dei progetti di ricerca attivi classificabili per tematica affrontata
2. Rilevare il coordinamento femminile nei progetti di ricerca a finanziamento esterno e la partecipazione professionalizzante per genere	2.1. Implementare un sistema di monitoraggio per la partecipazione di genere ai progetti a finanziamento	DGEN	DCPT/PSP	Ogni anno biennio 2025-2026	1. Partecipazione femminile al coordinamento di progetti a finanziamento esterno = tot donne coordinatrici/tot progetti*100 2. Partecipazione femminile ai progetti di ricerca a finanziamento esterno = tot donne ricercatore-tecnologo partecipanti/tot partecipanti ricercatore-tecnologo partecipanti *100
3. Incrementare il numero di corsi/seminari/workshop che affrontano la questione di genere per diffondere maggiore consapevolezza sulla tematica	3.1. Promuovere la frequenza di corsi/seminari/workshop con offerta formativa ad hoc per il personale	DGEN	DCRU/ CRS	2025	Avvio attività di progettazione

"MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO"

Obiettivo	Azione	Responsabili istituzionali	Responsabili operativi	TimeLine	Indicatori di risultato
1. Prevenire la violenza di genere sul luogo di lavoro	1.1 Definizione del concetto di "violenza di genere sul lavoro" sotto i diversi punti di vista, al fine di delineare al meglio il confine dell'attività da condurre	DGEN/DISD	DCAL e DCDC	2025	Predisposizione di un elaborato sulla definizione finalizzata al raggiungimento dell'azione
	1.2. Monitorare la consapevolezza sulla conoscenza degli stereotipi di genere e la violenza sul lavoro in Istat, attraverso l'inserimento di quesiti dedicati o di un modulo specifico nella rilevazione sul benessere del personale ISTAT	DGEN	CUG	2026	Realizzazione dell'indagine e analisi dei dati, che confluiranno in un report statistico
2. Promuovere iniziative di sensibilizzazione sul tema in oggetto	2.1 Creare relazioni con le direzioni competenti al fine di progettare iniziative di sensibilizzazione per il personale attraverso la progettazione di corsi di formazione finalizzati al contrasto degli stereotipi	DGEN	DCRU	Ogni anno triennio 2025-2027	Numero e tipo di corsi, per ogni anno del triennio
	2.2 Pubblicizzazione di attività formative sulla prevenzione e contrasto degli stereotipi e violenza sul lavoro, promosse da enti e/o organizzazioni esterne all'Istituto	DGEN	CUG	Ogni anno triennio 2025-2027	Segnalazioni di corsi per tipo di corsi, per ogni anno del triennio
	2.3 Inserire un modulo formativo dedicato alla violenza di genere sul luogo di lavoro e sulla sua prevenzione nell'ambito della formazione dei neo assunti	DGEN	DCRU	2026	progettazione dei contenuti e della struttura del modulo formativo

