



OGS



Piano di uguaglianza di genere

GEP – Gender Equality Plan

2026-2028

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
1. Quadro normativo.....	6
2. Il contesto	8
3. Il Piano di uguaglianza di genere dell’OGS.....	10
3.1 Definizione degli obiettivi e delle azioni per il triennio 2026-2028.....	11

INTRODUZIONE

Il presente documento definisce il Piano di Uguaglianza di Genere (o Gender Equality Plan – GEP) dell’OGS che rappresenta un impegno concreto dell’Ente per valorizzare le differenze, in particolare quelle di genere, e promuovere una cultura organizzativa libera da pregiudizi che si basi sui valori fondamentali di inclusività, equità e trasparenza.

L’uguaglianza di genere è, infatti, un valore centrale dei trattati europei, sancito nella comunicazione “Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”, approvata nel gennaio 2021 dal Parlamento europeo, con la quale la Commissione si impegna a raggiungere un’“Unione di Uguaglianza”. Il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri definisce il cercare e perseguire le pari opportunità come *“guardare ai principi costituzionali di eguaglianza con la volontà di farli essere storia nelle storie delle donne e degli uomini di oggi. Significa scegliere di divellere dalle loro radici di ingiustizia quelle idee e quei comportamenti che ancora negano e di fatto impediscono alle cittadine di vivere, essere e agire alla pari con i cittadini”*.

A tal proposito, la parità di genere è un fattore cruciale per la crescita e uno dei capisaldi dell’Agenda di sviluppo e progresso delle Nazioni Unite. Raggiungere la parità di genere e l’empowering di tutte le donne e ragazze è il quinto Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goal – SDG) e si articola in 9 sotto-obiettivi al fine di porre fine a tutte le discriminazioni basate sul genere in ogni parte del mondo.

In questo contesto si colloca anche il programma quadro Horizon Europe, istituito con Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, volto a finanziare la ricerca e l’innovazione durante il periodo 2021-2027. Tale programma mira a promuovere la parità tra donne e uomini del settore della ricerca e innovazione, definendo l’uguaglianza di genere un principio trasversale del programma.

Per monitorare il raggiungimento dell’obiettivo di parità di genere, l’Unione Europea, ed in particolare lo European Institute for Gender Equality, ha sviluppato il Gender Equality Index, uno strumento per monitorare i progressi del gender equality. Tale indice attribuisce un punteggio compreso tra 0 e 100 agli Stati prendendo in considerazione 6 domini chiave:

- 1) Lavoro
- 2) Denaro
- 3) Conoscenza
- 4) Tempo
- 5) Potere
- 6) Salute

Nel 2025, l’Italia ha ottenuto un punteggio di 61,9, posizionandosi al 12° posto nell’UE. Nonostante un miglioramento di 9,4 punti dal 2015, il punteggio resta sotto la media europea. Le maggiori criticità riguardano il lavoro, dove l’Italia è tra gli ultimi paesi dell’UE, mentre si notano progressi nel potere economico e sociale.

Al fine di perseguire gli obiettivi previsti sia dalle Nazioni Unite che dall’Unione Europea, il

Dipartimento per le Pari Opportunità ha approvato la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, che rappresenta lo schema di valori e la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate per consentire miglioramenti nell'ambito dell'uguaglianza di genere. Tale Strategia rappresenta una prospettiva chiara e un percorso certo verso la parità di genere e le pari opportunità, per tracciare con nitidezza un sistema di azioni politiche integrate in cui troveranno vita iniziative concrete, definite e misurabili.

La redazione del presente Gender Equality Plan si colloca, quindi, in questo contesto, al fine di definire un insieme di azioni e interventi, coerenti agli obiettivi individuati nel PIAO 2026-2028 al fine di perseguire l'uguaglianza di genere.

A tal proposito, la Commissione Europea definisce i requisiti che il Piano di Uguaglianza di Genere deve avere, legati al processo di redazione dello stesso e agli step successivi:

- **Pubblicazione del documento:** il Piano deve essere un documento formale firmato dai vertici dell'Amministrazione e pubblicato sul sito Istituzionale. Della pubblicazione deve essere data notizia all'interno dell'Amministrazione;
- **Risorse dedicate:** il Piano deve includere un impegno a fornire risorse sufficienti all'implementazione delle azioni proposte;
- **Raccolta e monitoraggio dei dati:** il Piano deve riportare i dati del personale appositamente disaggregati per genere che l'organizzazione deve monitorare annualmente sulla base di specifici indicatori;
- **Formazione:** il Piano deve includere attività di formazione e promozione dell'uguaglianza di genere per l'intera organizzazione.

Come ricorda la Commissione Europea, il divario di genere è ancora presente nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza, poteri e pensioni. Il GEP si pone come uno strumento per il superamento degli stereotipi e delle discriminazioni di genere all'interno dell'OGS, con l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere. In linea con gli strumenti internazionali (Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna – CEDAW) e regionali (Convenzione europea dei diritti dell'uomo – CEDU) di protezione dei diritti umani, il GEP abbraccia una concezione ampia della categoria di genere: non solo donne, ma anche uomini; non solo 'genere' come costruito culturale e 'sesso' come dato biologico, ma anche, secondo un approccio intersezionale, tutte quelle categorie che si intersecano con il genere, venendo a costituire una base per forme di discriminazione multipla: identità di genere, orientamento sessuale, caratteristiche di sesso, disabilità, lingua, classe, razza, etnia e condizione economica.

In questo modo, le azioni e gli indicatori del GEP offrono uno strumento analitico per studiare, comprendere e rispondere ai modi in cui sesso e genere si intersecano con altre caratteristiche o identità personali dei lavoratori e delle lavoratrici dell'OGS. L'attenzione, così, rimane sulle donne, che sono soggette storicamente, strutturalmente e sproporzionatamente a forme di discriminazione fondate sul genere, venendo al contempo integrata da una prospettiva più ampia, che tenga conto di vulnerabilità specifiche.

COME LEGGERE QUESTO DOCUMENTO

Il documento presenta il quadro normativo (Sezione 1) e il contesto interno all'OGS (Sezione 2) prima di illustrare il Piano (Sezione 3) contenente la definizione delle aree prioritarie di intervento, degli obiettivi e delle rispettive azioni.

I risultati, rispetto agli obiettivi e alle azioni individuati, verranno annualmente monitorati e rendicontati dal *GEP Team*.

L'aggiornamento del Piano, a partire dalla ricognizione degli obiettivi pianificati, è volto a rimodulare gli stessi ove necessario e progettare nuove azioni, anche attraverso l'individuazione di indicatori, target e risorse.

1. Quadro normativo

Il divieto di discriminazione fondata sul genere è al centro dei maggiori trattati e convenzioni internazionali che garantiscono i diritti umani, tra cui il Patto internazionale sui diritti civili e politici, il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW).

Inoltre, le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) si concentrano specificamente sulle discriminazioni di genere sul posto di lavoro, considerandole la causa del soffocamento di opportunità, dello spreco del talento umano e dell'accentuazione delle tensioni sociali. Il GEP contribuisce alla lotta alla discriminazione, intesa come parte essenziale della promozione del lavoro dignitoso. Dell'ottenimento del lavoro dignitoso in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità si occupano la Costituzione OIL, la Convenzione dell'OIL (n. 100) sull'uguaglianza di retribuzione, la Convenzione dell'OIL (n. 111) sulla discriminazione (occupazione e professione), nonché la Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro.

A livello del Consiglio d'Europa, la Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU) sancisce il divieto di discriminazione (articolo 14) sulla base del sesso. Tra le fonti dell'Unione Europea, l'articolo 2 TUE riconosce l'uguaglianza tra uomini e donne come uno dei valori fondanti dell'Unione Europea, insieme alla libertà, alla dignità e ai diritti umani in generale, mentre l'articolo 3 TUE promuove la lotta all'esclusione sociale e alle discriminazioni. Seguendo l'interpretazione del Comitato delle Nazioni Unite per l'Eliminazione della Discriminazione contro le Donne (Comitato CEDAW), la parola 'sesso' è da interpretarsi come comprensivo del 'genere', cioè dei ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini (Raccomandazione generale n. 28).

Tra i principi fondamentali della Costituzione, l'inviolabilità dei diritti umani è garantita tanto per gli individui quanto per le formazioni sociali (articolo 2), insieme alla dignità sociale e all'eguaglianza davanti alla legge senza distinzione, tra gli altri, di 'sesso' (articolo 3). Il lavoro è poi considerato uno dei fondamenti della Repubblica democratica (articolo 1), oltre a essere un diritto riconosciuto dallo Stato, per cui quest'ultimo si impegna a promuovere le condizioni che lo rendano effettivo (articolo 4). Per quanto concerne il settore specifico della ricerca, il programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti.

L'attuazione di un GEP non condiziona la valutazione dei progetti, ma è richiesta come obbligatoria al momento della firma del Grant Agreement.

Parallelamente e in analogia con Horizon Europe, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso ai finanziamenti per tutte le organizzazioni pubbliche e private alla adozione del Bilancio di Genere e del GEP (Linee Guida MUR).

Il GEP si pone come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

- identificare distorsioni e diseguaglianze di genere;

- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Come citato in premessa, l'azione della Commissione Europea rientra nella Strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere. Sempre nell'ottica della sopra menzionata intersezionalità, la stessa Strategia dell'UE si riferisce alle persone 'in tutta la loro diversità' per comprendere a 'categorie eterogenee che comprendono il sesso, l'identità di genere, l'espressione di genere o le caratteristiche sessuali' con riferimento a 'donne o uomini' (nota 9).

Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono:

- porre fine alla violenza di genere;
- combattere gli stereotipi sessisti;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

Il piano per l'uguaglianza di genere rappresenta lo strumento strategico, operativo e specifico che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare, nella pratica, la parità di genere.

L'intento di un piano per l'uguaglianza di genere, le aree di intervento, i temi da affrontare possono variare fortemente a seconda delle specifiche realtà in cui si realizzano. Le indicazioni della Commissione Europea inducono a considerare le specificità dei contesti locali nel rispetto delle differenze e delle diversità.

2. Il contesto

L'Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale - OGS è un ente pubblico di ricerca vigilato dal Ministero dell'Università e della Ricerca che opera in ambito internazionale nei campi dell'oceanografia, della geofisica e della sismologia.

Le competenze dell'Ente vengono applicate nel campo delle Scienze della Terra, del mare e delle aree polari per contribuire alla diffusione della conoscenza scientifica, all'innovazione tecnologica e alla risoluzione pratica di problematiche ambientali, economiche e sociali.

Le strategie generali e gli obiettivi specifici per la ricerca scientifica e l'innovazione dell'OGS sono coerenti con le politiche definite a livello nazionale e internazionale,

Sulla traccia di tali linee programmatiche l'OGS ha programmato la propria ricerca triennale in cinque **missioni di scienza e innovazione** che rappresentano in modo esplicito le competenze, gli obiettivi e le ambizioni dell'Istituto e del suo personale e che corrispondono a quei settori in cui l'OGS è riconosciuto a livello nazionale e internazionale quale Ente scientifico di riferimento.

Le cinque missioni, come declinate nel Piano Triennale di Attività, sono:

1. **Comprendere Mari e oceani**
2. **Comprendere i Processi Geologici;**
3. **Comprendere il Rischio di Disastri;**
4. **Esplorare le Aree Polari,**
5. **Promuovere la Scienza Aperta.**

Le principali attività realizzate sono rappresentate da progetti di ricerca, di sviluppo **tecnologico** e da attività di servizio, a beneficio del territorio, con particolare interesse per le tematiche legate alle grandi sfide globali.

L'Ente è organizzato in 4 strutture di ricerca scientifica e tecnologica: **Sezione di Oceanografia (OCE)** e **Sezione di Geofisica (GEO)**, **Centro di Ricerche Sismologiche (CRS)** e **Centro Gestione Infrastrutture Navali (CGN)**. Le strutture di ricerca sono articolate (ROF 29.09.2015) in gruppi di competenza e gruppi di supporto.

Le direzioni amministrative sono due: **Risorse Umane (DRU)** e **Finanze e Patrimonio (DFP)** così come le strutture tecniche di supporto: **Servizi Informatici (ST)** e **Internazionalizzazione e Alta Formazione (ICAP)**.

L'Ente, secondo quanto previsto all'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro"), ha istituito il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)** che rappresenta l'interlocutore di riferimento per la lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. Tale tutela comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e l'accesso al lavoro.

L'attuale composizione del CUG è stata disposta con atto del Direttore Generale n. 253 ADW del 05/04/2024 ed è la seguente:

Rappresentante	Sostituto	Soggetto rappresentato
Federica Melozzi	Gialuca Brogi	OGS
Anna Teruzzi	Simona Cassaro	OGS
Paolo Bernardi	Margherita Persi	OGS
Laura Riosa	Fabiana Brancolini	OGS
Alessandra Zanetti	Simona Gigli	CISL FSUR
Luca Moratto	Alessandro Conighi	FLC CGIL
Renato Capuozzo	Michela Giustiniani	SNALS CONSAL
Anna Tarantino	Stefano Maffione	UIL SCUOLA-RUA

La dott.ssa Federica Melozzi è stata nominata **Presidente del CUG** coadiuvata dalla dott.ssa Anna Teruzzi come Vice-Presidente.

L'incarico di **Consigliera di fiducia** per il triennio 2023-2026 è stato conferito alla dottoressa Francesca PIDONE con atto del Presidente n. 53 del 15.11.23. La Consigliera di fiducia fornisce consulenza e assistenza a tutti coloro che a qualsiasi titolo lavorano e operano all'interno dell'OGS e che ritengano di essere stati destinatari di atti o comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona.

La ripartizione per genere nell'Ente evidenzia una prevalenza femminile nel comparto amministrativo mentre il comparto tecnico-scientifico è caratterizzato da una diversa tendenza in relazione all'area di interesse: nell'ambito delle scienze della terra la presenza maschile è nettamente prevalente mentre nell'oceanografia è dominante il genere femminile. La maggiore differenza si evidenzia analizzando le classi di età: il personale con più di 50 anni è prevalentemente maschile mentre nelle giovani generazioni prevalgono le donne. Anche tra il personale titolare di assegno di ricerca e borsa di studio prevale la componente femminile.

Anche considerando lo sviluppo di carriera non si assiste ad una riduzione della presenza femminile nel passaggio dal livello base (III livello) al II livello. Nel passaggio dal II al I livello si verifica, invece, una marcata riduzione della presenza femminile che però va letta anche in relazione alla bassa numerosità complessiva del personale inquadrato nel livello apicale per cui basta un'unità in più o in meno per avere variazioni significative nella composizione percentuale.

La situazione a livello di sezione scientifica o struttura tecnologica non è omogenea e appare in linea con quanto precedentemente già esposto circa la presenza femminile nelle diverse aree di attività dell'OGS.

Nel complesso la presenza femminile si assesta al 44%.

Per quanto riguarda gli organi di vertice c'è una parità perfetta con due uomini e due donne.

Emerge invece una netta disparità con riferimento ai direttori delle Sezioni e dei Centri (quattro uomini e nessuna donna).

La situazione cambia invece con riferimento alle diverse posizioni organizzative a livello amministrativo dove la presenza femminile è, invece, maggioritaria.

3. Il Piano di uguaglianza di genere dell'OGS

In quanto realtà scientifica nazionale, l'OGS è chiamato a proporre alle nuove generazioni una traiettoria diversa da quella del passato, più libera da pregiudizi e stereotipi, capace di accogliere la libertà delle persone apprezzandone la singolarità e l'originalità.

Il Gender Equality Plan è uno strumento pensato per favorire questo cambiamento culturale, con la volontà di continuare a costruire un ambiente di lavoro franco e comunicativo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti, che trasmetta a tutta la nostra comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi, e di conseguenza possibilità di crescita per l'intera istituzione.

L'OGS ha individuato le seguenti cinque aree tematiche prioritarie, in linea con le indicazioni della Commissione Europea, sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati a breve, medio e lungo termine:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Le azioni e misure individuate che hanno lo scopo di:

- indicare procedure adeguate atte a rilevare pregiudizi, stereotipi, bias e discriminazioni di genere;
- definire e implementare strategie innovative per correggere e contrastare qualsiasi disuguaglianza emersa in ogni ambito della ricerca, della gestione e dell'amministrazione dell'OGS;
- stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale di ricerca, personale tecnico/amministrativo, personale in formazione);
- monitorare i progressi delle relative azioni tramite indicatori efficaci.

Nella fase di pianificazione, anche in coerenza con gli altri documenti programmatici dell'Ente, per ogni area tematica, sono individuati, gli obiettivi da raggiungere, le azioni e misure da adottare, gli indicatori, i tempi di attuazione e l'assegnazione delle necessarie responsabilità.

Il processo di adozione del GEP ha coinvolto il Presidente, il Direttore Generale, il Presidente del CUG con il supporto della Struttura tecnica permanente per la parte operativa. Annualmente, nella fase di misurazione e rendicontazione del ciclo della Performance, vengono monitorati gli andamenti sul perseguimento degli obiettivi qui individuati, anche con il supporto di un gruppo di lavoro appositamente costituito (GEP Team), nonché rendicontati anche ai fini dell'aggiornamento del documento stesso.

3.1 Definizione degli obiettivi e delle azioni per il triennio 2026-2028

Di seguito si definiscono gli obiettivi e le rispettive azioni previsti dal GEP per le cinque aree prioritarie individuate per il triennio 2026-2028.

AREA PRIORITARIA 1

Equilibrio vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1.1: Conciliazione vita privata e vita lavorativa

Questo obiettivo si focalizza su una maggiore compatibilità tra la sfera lavorativa e la sfera personale, permettendo di conciliare le esigenze individuali, sia di gestione della famiglia sia di crescita e soddisfazione personale, con le esigenze organizzative di una struttura complessa. Il risultato atteso è migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e contemporaneamente le dinamiche lavorative. In tal senso si vuole migliorare più in generale il c.d. "benessere organizzativo" inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno.

Azioni:

1.1.1 Rafforzare l'utilizzo di strumenti conciliativi permettendo la trasformazione del contratto di lavoro verso il part-time

Nell'ambito delle opportunità offerte dalla norma, massima disponibilità alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per periodi limitati, con la massima flessibilità nel concordare le modalità attuative (% di part-time e modalità orizzontale o verticale di effettuazione) permettendo così la riduzione temporanea del tempo di lavoro per rispondere alle esigenze personali / familiari del lavoratore e nello stesso tempo evitando la momentanea fuoriuscita dello stesso dall'attività lavorativa laddove, in assenza del part-time, il dipendente fosse costretto a ricorrere ad aspettative o congedi personali spesso non remunerati.

1.1.2 Incoraggiare una maggiore flessibilità della giornata lavorativa

Garantire una fascia d'inizio e di termine della giornata lavorativa tenendo conto di tale flessibilità nella definizione dei rispettivi orari di inizio e fine.

1.1.3 Lanciare annualmente un sondaggio anonimo su come gli strumenti conciliativi influiscono in concreto sulla soddisfazione lavorativa del personale

Sviluppare annualmente un sondaggio, adattandolo ai risultati dell'anno precedente, volto a raccogliere feedback dal personale riguardo agli strumenti conciliativi e a come questi

influiscono sulla sua soddisfazione lavorativa del personale.

1.1.4 Rafforzare l'utilizzo di strumenti conciliativi incrementando il ricorso al lavoro agile

Favorire l'utilizzo del lavoro agile per i lavoratori e le lavoratrici con necessità di natura genitoriale e/o assistenziale nel rispetto della normativa vigente per il comparto ricerca.

1.1.5 Incoraggiare i padri a usufruire del congedo di paternità e sostenerli in questo intento
Incentivare l'utilizzo del congedo di paternità promuovendo la conoscenza dei diritti e delle azioni di sensibilizzazione di genere che riguardano gli uomini.

AREA PRIORITARIA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 2.1: Migliorare l'equilibrio di genere (gender balance) negli incarichi istituzionali e di governo

Azioni:

2.1.1. Individuare una struttura dedicata ('GEP Team') per la realizzazione del Gender Equality Plan che sia costituita da Presidente, Direttore/Direttrice Generale, Presidente del CUG o loro delegati/e

Definire annualmente la composizione del GEP Team per assicurarne la piena operatività ai fini del monitoraggio annuale degli obiettivi del GEP. Il gruppo deve garantire la rappresentanza di tutte le "anime" dell'Ente.

2.1.2. Valutare modifiche ai regolamenti per ottenere un risultato di pari o migliore rappresentazione

Favorire la rappresentanza di genere in tutti i comitati e le commissioni dell'Ente.

2.1.3. Garantire la rappresentanza di genere nelle commissioni di esame e di concorso

Assicurare il rispetto della normativa sulla composizione delle commissioni d'esame e di concorso (art. 57 c.5.1, lett. a del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001) che prevede che, quando possibile, almeno un terzo dei commissari sia di genere femminile.

2.1.4. Garantire la rappresentanza di genere nei convegni organizzati dall'OGS

Raccomandare il rispetto dell'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici, anche all'interno dei singoli *panel*. Qualora un panel sia composto esclusivamente da uomini, tale composizione deve essere giustificata per iscritto al/la rispettivo/a dirigente di ricerca o tecnologo /a, allegando informazioni sui tentativi compiuti per migliorare l'equilibrio di genere.

2.1.5. Pubblicare una relazione annuale sulle assunzioni, le pratiche occupazionali e le buone pratiche in materia di diversità e inclusione presso l'OGS

Rendere noto ogni anno l'impatto delle politiche di diversità e di genere presso l'OGS attraverso la pubblicazione di una relazione sulle assunzioni, le pratiche occupazionali e le buone pratiche in termini di inclusione.

Obiettivo 2.2: Favorire dinamiche di cambiamento nella struttura delle relazioni di genere a vantaggio dell'equilibrio di genere (gender balance)

Azioni:

2.2.1 Promuovere un'educazione di genere all'interno dell'OGS mediante incontri informativi interni sugli strumenti disponibili a livello normativo e contrattuale

Favorire incontri per rendere maggiormente consapevole il personale sugli strumenti esistenti per promuovere l'equilibrio e l'uguaglianza di genere e per identificare e combattere gli stereotipi e i pregiudizi fondati sul genere che limitano la piena realizzazione del godimento dei diritti da parte di tutti e tutte.

2.2.2 Promuovere un'educazione di genere tramite seminari di discussione con gruppi di ricerca che lavorano su queste tematiche

Favorire incontri e discussioni (a livello nazionale e internazionale) sulle inefficienze (economiche, organizzative, politiche) derivanti dal disequilibrio di genere, sulle cause delle ineguaglianze di genere e sugli stereotipi e i pregiudizi fondati sul genere.

2.2.3 Istituire almeno bagno non segregato per genere per edificio

Assicurare la presenza di almeno un bagno non segregato per genere per edificio in ciascuna sede dell'OGS al fine di garantire uno spazio sicuro per le persone transgender e non binarie.

2.2.4 Fornire assorbenti igienici nei bagni delle donne e in quelli unisex oppure venderli tramite distributori automatici

Garantire la presenza costante della possibilità di usufruire di assorbenti nei bagni delle donne e in quelli unisex al fine di contribuire al diritto alla salute e alla dignità personale senza distinzioni di classe, genere e identità di genere, rendendo gli spazi lavorativi più inclusivi ed equiparando la disponibilità degli assorbenti a quella di altri beni gratuiti (sapone, carta igienica).

2.2.5 Riconoscere il congedo mestruale come opzione per le donne e le persone transgender che lo richiedano

Garantire alle lavoratrici e alle persone transgender che ne facciano richiesta il congedo mestruale di 2 giorni al mese, retribuiti, senza certificato medico, nel rispetto del principio di uguaglianza nel diritto al lavoro e alla salute.

AREA PRIORITARIA 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di

carriera

Obiettivo 3.1: Favorire la formazione del personale sul rispetto dell'equilibrio di genere

Riconoscere e sfruttare le diversità e le peculiarità delle persone è un elemento cruciale per accrescere l'innovazione, migliorare la propria resilienza, sostenibilità e reputazione, creando un ambiente di lavoro inclusivo.

Azioni:

3.1.1 Funzione e opportunità della certificazione UNI-ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione"

Affermare il concetto di diversità e inclusione come un valore fondamentale dell'Ente. La nuova certificazione UNI ISO30415 si propone di favorire un cambiamento interno alle organizzazioni, guidandole sia nella definizione di obiettivi strategici maggiormente sostenibili sul piano sociale sia nella costruzione di un rapporto diverso con i propri portatori di interesse.

3.1.2 Favorire l'assunzione di persone transgender

Promuovere una cultura aziendale contraria agli stereotipi e alle discriminazioni basate sull'identità di genere. Modificare i sistemi di candidatura per consentire l'autoidentificazione di genere per chi si candida a qualsiasi posizione e la differenziazione tra 'nome anagrafico' e 'nome di elezione'.

3.1.3 Promuovere annualmente un sondaggio anonimo tra tutto il personale per conoscere le esperienze, le percezioni e i punti di vista circa uguaglianza di genere all'interno dell'OGS

Sviluppare un sondaggio da somministrare su base annuale a tutto il personale, adattandolo ai risultati dell'anno precedente, volto a raccogliere feedback sulle percezioni, le esperienze e le prospettive di tutti e tutte sulle discriminazioni, gli stereotipi e l'uguaglianza di genere nell'ambito lavorativo.

AREA PRIORITARIA 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Obiettivo 4.1: Promuovere e supportare tutti i soggetti di genere nel luogo di lavoro

Rimuovere le barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne, delle persone transgender e di quelle intersessuali e cercare di colmare i gap di genere negli incarichi dirigenziali o di coordinamento.

Azioni:

4.1.1 Corsi di formazione per sensibilizzazione sull'importanza dell'integrazione della

dimensione di genere

In collaborazione con il CUG verranno organizzati percorsi di mentoring articolati in attività seminariali di gruppo sugli stereotipi e discriminazioni basate sul genere, l'orientamento sessuale, l'identità di genere e le caratteristiche di sesso nonché su temi specifici (leadership, comunicazione, situational awareness, decision making, problem solving, empowerment). Queste attività saranno tenute sia da donne presenti in Istituto con posizioni apicali sia da esperte esterne, nonché da persone attive nella ricerca e nella divulgazione delle tematiche di genere in senso ampio. Il monitoraggio delle attività avverrà attraverso l'ausilio di strumenti di rilevazione (schede descrittive, questionari) che consentiranno l'analisi e il report dei risultati. I risultati attesi includono l'acquisizione di un maggior grado di consapevolezza del ruolo e delle funzioni da parte di ciascuna partecipante, l'arricchimento delle competenze rispetto alle soft skills indispensabili per ricoprire ruoli ad elevata responsabilità manageriale.

4.1.2 Estensioni limiti temporali nei regolamenti per il conferimento di "incarichi"

Alcuni Regolamenti per il conferimento di borse di studio, incarichi, contratti prevedono che la partecipazione al bando sia riservata a soggetti che non abbiano superato i 30 anni alla data di scadenza del bando. Il requisito verrà modificato indicando che per le donne sarà prevista l'estensione del limite temporale di un anno per ogni figlio, analogamente a quanto già avviene per i bandi PRIN e i bandi di ricerca Europei.

4.1.3 Monitoraggio della componente femminile all'interno dei team di ricerca sia in qualità di Investigatore principale che in qualità di membro del gruppo

Lo scopo è quello di aumentare la consapevolezza del valore scientifico, sociale ed economico rappresentato dall'introduzione della dimensione di genere nella ricerca per ottenere, nel lungo periodo, un aumento del numero di progetti di ricerca che includono la dimensione di genere.

4.1.4 istituzione dell'evento specifico Women's Career Day

L'OGS si impegna ad organizzare annualmente un convegno/evento dedicato alle donne che hanno fatto un percorso professionale di eccellenza che possa essere condiviso in termini di ostacoli e successi con tutto il personale con particolare attenzione alla dimensione della parità di genere.

4.1.5 Celebrazione dell'International Women's Day

L'OGS si impegna ad organizzare annualmente un evento in occasione della Giornata internazionale della donna incentrato ogni anno su diversi ambiti riguardanti i diritti delle donne.

Obiettivo 4.2: Accrescere la cultura delle pari opportunità attraverso l'utilizzo di un linguaggio inclusivo nella comunicazione interna e in quella esterna all'OGS

4.2.1 Predisporre un documento formativo per il personale sull'uso corretto del linguaggio di genere

Predisporre un documento per la visibilità di genere nel linguaggio e formazione del personale per un uso corretto del linguaggio rispetto al genere volto a dare riconoscimento e visibilità a

tutti i soggetti di genere, che includa le seguenti sotto-azioni:

4.2.1.1 Usare, tutte le volte che è possibile, strategie linguistiche che opacizzino il genere

Preferire le seguenti scelte linguistiche:

- perifrasi che includano espressioni prive di referenza di genere (es. persona, essere, essere umano, individuo, soggetto);
- nomi collettivi o che si riferiscono al servizio/alla mansione (es. 'personale dipendente,' 'personale/corpo docente,' 'direzione,' 'segreteria,' 'presidenza,' 'utenza,' 'consiglio');
- pronomi relativi o indefiniti (chi, chiunque);
- uso della forma passiva del verbo (es. 'la domanda deve essere presentata' invece di 'gli studenti devono presentare la domanda'; 'il modulo deve essere inviato' invece di 'lo studente deve inviare il modulo');

4.2.1.2 Scegliere un linguaggio che non sia veicolo di discriminazioni di genere, in particolar modo nella pubblicazione e nell'aggiornamento delle pagine web dell'OGS

4.2.1.3 Redigere un glossario di parole che mirino all'inclusione.

4.2.2 Creare un gruppo di lavoro dedicato alle tematiche di genere (focus group) che si occupi di...

AREA PRIORITARIA 5

Contrasto alla violenza di genere

Obiettivo 5.1: Promuovere il riconoscimento della violenza di genere

Azione:

5.1.1 Istituzione di uno sportello d'ascolto per vittime di violenza di genere sul posto di lavoro

Informare capillarmente dell'istituzione dello sportello di ascolto istituito in collaborazione con il Centro anti violenza G.O.A.P. di Trieste presso l'OGS per le donne che sono state vittime di qualsiasi forma di violenza di genere presso il luogo di lavoro.

Obiettivo 5.2: Celebrazione della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne

Azione:

5.2.1 Celebrazione della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne con un evento e un sondaggio specifico

Organizzazione di un evento volto a sensibilizzare sul tema della violenza di genere contro le donne, invitando esperte del settore e testimonianze. Lancio di un sondaggio anonimo specificamente focalizzato sulla violenza di genere sul luogo di lavoro.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: DEL NEGRO PAOLA

CODICE FISCALE: DLNPLA59L58L483M

DATA FIRMA: 07/05/2026 15:33:32

IMPRONTA: 5EC7C83BBF1EC433D0B560556020B1F9A2C6292CF356F29D195CAB8B7C74E9F0
A2C6292CF356F29D195CAB8B7C74E9F0BFF28006668EBC60DD2B868E17DF462A
BFF28006668EBC60DD2B868E17DF462AAB199A5B054A1172002CD3DCB2D56A8A
AB199A5B054A1172002CD3DCB2D56A8A0E7B5F58D62100693E1A9381BBDD3BD4

NOME: CASAGLI NICOLA

CODICE FISCALE: CSGNCL65P29E625R

DATA FIRMA: 07/05/2026 16:09:20

IMPRONTA: 0E6966A3802373DD8B757B09D1A7B7C53781B755FF4E215660C3F4841CE963B9
3781B755FF4E215660C3F4841CE963B9F757A20BC4E54BD5310AF8DF5E5E3C70
F757A20BC4E54BD5310AF8DF5E5E3C70F3DEF41ED13BFE34292DD36C5D8E1859
F3DEF41ED13BFE34292DD36C5D8E1859BF13F897C960039CCC8458AE6CA05269