IZS
TERAMO

ISTITUTO
ZOOPROFILATTICO
SPERIMENTALE
DELL'ABRUZZO
E DEL MOLISE
"G. CAPORALE"

Piano per la promozione delle pari opportunità di genere

IZS.IT

Teramo 22.12.2022

IZS
TERAMO
/
ISTITUTO
ZOOPROFILATTICO
SPERIMENTALE
DELL'ABRUZZO
E DEL MOLISE
"G. CAPORALE"

Indice

INTRODUZIONE 3

OBIETTIVI 4

1. PRIMA AREA: PARI OPPORTUNITA' NEI RUOLI DIRIGENZIALI E NEI PROCESSI DECISIONALI 4

1.1 Rilevanza per l'IZS-Teramo 4

1.2 Azioni individuate per la prima Area 6

1.3 Piano di realizzazione nel triennio di riferimento 7

2. SECONDA AREA: PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DI CARRIERA 7

2.1 Azioni individuate per la seconda Area 8

2.2 Piano di realizzazione nel triennio di riferimento 8

3. TERZA AREA: EQUILIBRIO VITA PRIVATA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA 9

3.1 Rilevanza per l'IZS-Teramo 9

3.2 Azioni individuate per la terza Area 9

3.3 Piano di realizzazione nel triennio di riferimento 10

4. QUARTA AREA: MISURE PER CONTRASTARE LA VIOLENZA DI GENERE COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI 10

4.1 Azioni individuate per la quarta Area 11

4.2 Piano di realizzazione nel triennio di riferimento 11

5. QUINTA AREA: DIVULGAZIONE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA' 12

5.1 Rilevanza per l'IZS-Teramo 12

5.2 Azioni individuate per la quinta Area 12

5.3 Piano di realizzazione nel triennio di riferimento 13

Introduzione

L'Unione Europea sostiene e promuove da anni una politica di sostegno a tutte le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, con particolare attenzione all'identificazione di percorsi volti alla comprensione delle cause alla base dei fenomeni di disparità tra uomini e donne, purtroppo ancora esistenti nella materia dei rapporti di lavoro.

L'eliminazione delle disparità di trattamento e opportunità tra donne e uomini è stata ormai cristallizzata, in ogni ambito della vita sociale, quale condizione imprenscindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva che l'intero sistema della ricerca (oggi ancor più di ieri e in sintonia con le direttive europee) si propone di perseguire.

In coerenza con l'obiettivo di garantire una concreta prospettiva di uguaglianza in tutti i settori di azione dell'UE e partendo dalla Strategia per la parità di genere 2020-2025, la Commissione europea ha pertanto previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

L'IZS-Teramo, quale Ente di ricerca del Sistema Sanitario impegnato in ambito nazionale, europeo ed internazionale, tiene da sempre conto delle priorità definite dalle Istituzioni Europee e si esprime quindi attivamente anche su questo tema, sia con riferimento allo svolgimento delle attività riferibili alla prioria Mission istituzionale che con riferimento alla propria organizzazione interna.

Per rispondere alle richieste della Commissione Europea e nella prioritaria esigenza di individuare le azioni per il raggiungimento degli obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze all'interno delle proprie strutture e dei propri processi organizzativi, l'IZS-Teramo ha predisposto il **Piano per la Parità di Genere (d'ora in avanti "GEP") per il triennio 2022-2024.**

Il presente documento è stato costruito sulla base delle peculiarità di questo Istituto ed è stato pensato come strumento soggetto aggiornabile nel tempo e con obiettivi facilmente verificabili. Sono state individuate le criticità e sono stati formulati gli obiettivi specifici da raggiungere a seguito dell'attivazione di specifiche azioni, per ciascuna delle quali sono stati individuati i referenti nelle diverse strutture dell'IZS.

Obiettivi

L'IZS-Teramo, attraverso il presente GEP, intende definire una serie di azioni concrete da implementare e monitorare nel periodo 2023 – 2025 al fine di perseguire i seguenti obiettivi specifici:

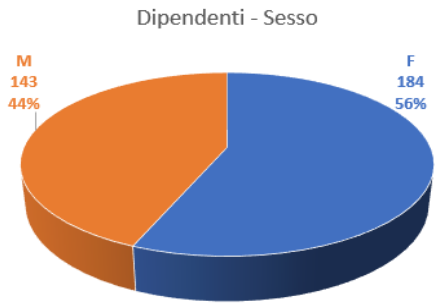
- trattare il tema dell'equilibrio di genere all'interno delle attività che l'APRE è chiamata a svolgere;
- aumentare il livello di consapevolezza sulle problematiche di genere, a tutti i livelli gerarchici;
- migliorare la gestione delle procedure interne relative al reclutamento, agli avanzamenti di carriera, e più in generale alla gestione del personale, con riferimento alle questioni di pari opportunità;
- promuovere la sensibilità di genere anche nelle azioni verso l'esterno.

1. Prima Area – Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali

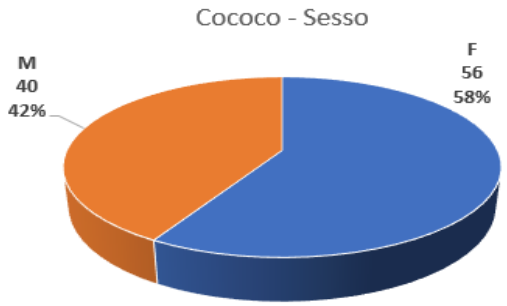
La problematica concerne la possibile presenza, sul posto di lavoro, di ostacoli o barriere di natura procedurale/sociale/culturale/psicologica che possono influenzare negativamente, pur rimanendo invisibili, il conseguimento di una reale parità nei diritti e nelle opportunità di sviluppo di carriera per le donne e le altre categorie storicamente soggette a discriminazioni, impedendo o rallentando di fatto l'accesso ad attività lavorative richiedenti un contributo decisionale e di indirizzo (quali le cariche di tipo manageriale o dirigenziale).

1.1 Rilevanza per l'IZS-Teramo

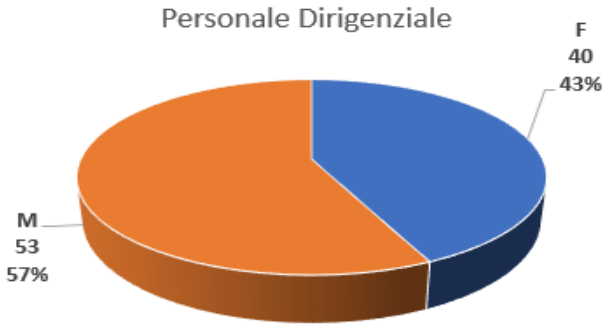
L'IZS-Teramo è storicamente caratterizzato da una importante presenza di donne, con una tendenza rimasta sostanzialmente costante negli ultimi anni. Attualmente il personale dipendente IZS ammonta a n.327 unità, delle quali n. 184 di sesso femminile. Di seguito la rappresentazione grafica di tale suddivisione:



Lo stesso è a dirsi per il personale titolare di incarico di collaborazione (i cosiddetti "co.co.co."), per il quale assistiamo ad una distribuzione percentuale non dissimile da quella relativa al personale dipendente, con un totale di n. 96 unità di personale delle quali n. 56 di sesso femminile. Di seguito la rappresentazione grafica di tale seconda suddivisione:



I termini del rapporto cambiano leggermente, tuttavia, con riferimento ai posti di qualifica Dirigenziale. Il totale del personale Dirigenziale dell'IZS-Teramo, infatti, ammonta attualmente a n. 93 unità, delle quali n. 40 di sesso femminile. Di seguito la rappresentazione grafica di tale suddivisione:



Quanto agli organi di Governance Istituzionale, le tre cariche Dirigenziali apicali dell'IZS-Teramo (ossia quelle di Direttore Generale, Sanitario ed Amministrativo) sono attualmente ricoperte da uomini, secondo una tendenza che conferma storicamente una maggiore difficoltà, per le donne, nell'accesso ai ruoli apicali.

Il Consiglio di Amministrazione dell'IZS-Teramo è invece composto da tre membri, dei quali n. 2 di sesso maschile e n. 1 di sesso femminile.

A livello quantitativo e per quanto riguarda il personale dipendente, i collaboratori e il personale Dirigenziale, non sembra dunque esserci alcun problema correlato alla parità di accesso alle cariche. Non deve tuttavia essere tralasciata, nella lettura dell'attuale situazione, una riflessione sull'opportunità di un migliore accesso, per il personale di sesso femminile, alle cariche apicali connotate da rapporti di fiduciarietà e che comportano poteri di indirizzo politico-amministrativo.

1.2 Azioni individuate per la prima Area

1.2.1 *Elaborazione di una politica di genere esplicita allo scopo di trattare le dinamiche relative alla rappresentatività di genere in modo consapevole e attento*. Si deciderà a tal proposito se adottare tramite un documento specifico oppure integrando procedure già esistenti. Verrà altresì allargata la formulazione del concetto di "genere" all'interno dei documenti aziendali. Si ritiene infatti che molte delle problematiche di pari opportunità siano tutt'ora riconducibili a una descrizione della problematica di genere che si basa sulla dicotomia uomo-donna, soprattutto per tutto ciò che riguarda l'accesso a certi tipi di carriera, la progressione di carriera o l'equilibrio tra lavoro e gestione familiare. Considerando infatti le innumerevoli sfumature delle problematiche legati ai pregiudizi e alle possibili discriminazione cui assistiamo nella quotidianità, ben si comprende la rilevanza delle altre declinazioni del concetto di genere.

1.2.2 *Sensibilizzazione, in tema di parità di genere, della dirigenza (in particolare integrando questo aspetto nei processi di formazione e tutoraggio dei nuovi colleghi)*. L'attività di sensibilizzazione sarà svolta tramite incontri e riunioni che dovranno coinvolgere anche Governance dell'IZS-Teramo e saranno contenutisticamente volti a favorire la consapevolezza sulle dinamiche e i meccanismi che tradizionalmente svantaggianno il genere femminile nell'accesso alle posizioni direttive, nonché ad assicurare una piena consapevolezza da parte di tutta la dirigenza circa le previsioni di cui al codice etico. Verrano altresì assicurate formazioni ad hoc anche le nuove risorse di personale appena assunte.

1.2.3 *Poter contare su un metodo di controllo e supervisione*. Si prevede inoltre il rafforzamento del ruolo del CUG in ottica propositiva, consultiva, di supervisione e verifica del rispetto di princìpi e procedure in tema di pari opportunità/genere. Tale organo sarà responsabile della piena attuazione di tutte le attività poste in essere, delle norme e previsioni contenute nel presente piano e nel Codice etico per quanto di pertinenza. Il Comitato sarà altresì responsabile circa la redazione del rapporto annuale sul rispetto delle politiche di genere e sul monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni del presente Piano.

1.3 Piano di realizzazione nel triennio di riferimento

Obiettivi	Azioni e strumenti individuati	Indicatori di misurazione e monitoraggio			Impatto
		2023	2024	2025	
1.2.1 Perseguire una politica di genere esplicita allo scopo di trattare le dinamiche relative alla rappresentatività di genere in modo consapevole e attento	Implementazione tramite la predisposizione di un documento specifico ovvero attraverso l'integrazione di procedure già esistenti	Individuare il documento o la procedura da aggiornare, ovvero il documento specifico da predisporre	Allargare la formulazione del concetto di "genere" all'interno dei documenti aziendali.	Elaborazione e finalizzazione della politica interna Gestione delle risorse umane e adattamento ulteriori processi	Maggiore consapevolezza del personale rispetto ai temi e evoluzione della pratica istituzionale
1.2.2 Sensibilizzare, in tema di parità di genere, la dirigenza	Organizzazione di incontri e riunioni interne di sensibilizzazione in tema di parità di genere, rivolti alla dirigenza (in particolare, integrando questo aspetto nei processi di formazione e tutoraggio dei nuovi colleghi).	Almeno 1 incontro	Almeno 1 incontro	Almeno 1 incontro	Consapevolezza accresciuta nei soggetti convolti
1.2.2 Poter contare su un metodo di supervisione e controllo	Rafforzamento ruolo del CUG	Almeno 1 incontro ad hoc	Almeno 1 incontro	Almeno 1 incontro	Acquisire consapevolezza circa eventuali problematiche

2. Seconda Area – Pari opportunità in materia di reclutamento e progressioni di carriera

Le misure e le politiche di reclutamento, selezione e avanzamento di carriera devono essere strutturate in modo da garantire che donne e uomini abbiano pari opportunità di soddisfare le proprie aspettative professionali, sia circa i ruoli ricoperti e le responsabilità assunte sia con riferimento all'indispensabile proporzionalità di un congruo riconoscimento salariale. La revisione critica dei processi, delle misure e delle procedure di selezione esistenti in tutte le fasi nonchè la correzione di eventuali pregiudizi, sono pertanto passaggi fondamentali per garantire un trattamento equo a prescindere dal genere. Tali misure e procedure, volte a garantire equità di avanzamento nella progressione e nello sviluppo di carriera, devono essere trasparenti, imparziali e chiare per ciascun ruolo professionale. La presenza di procedure sì caratterizzate, infatti, si è storicamente dimostrata unfattore positivo nel favorire la motivazione della dirigenza e lo scambio produttivo tra datore di lavoro e lavoratori in tema di produttività e obiettivi.

2.1 Azioni individuate per la seconda Area

2.1.1 *Informazione per la consapevolezza della dirigenza, con particolare attenzione al management*. Verranno a tal fine organizzati incontri di informazione e sensibilizzazione della dirigenza anche nell'ottica del miglioramento delle procedure di reclutamento.

2.1.2 *Poter contare su un metodo neutro di controllo e supervisione*. Saràrafforzato il ruolo del CUG a fini propositivi, consultivi, di supervisione e verifica del rispetto di princìpi e procedure in tema di pari opportunità/genere che si esprima sui temi di questa area (politiche nella procedura di reclutamento; trasparenza nei processi di progressione di carriera; assicurare parità e trasparenza salariale).

2.1.3 *Politiche di reclutamento eque rispetto al genere*. Saranno predisposti interventi di verifica sul sistema gestionale delle risorse umane volti a confermare che la politica di reclutamento e di progressione interna aziendale sia scevra da qualunque discriminazione di genere.

2.1.4 *Assicurare parità e trasparenza salariale*. Verrà attivato un sistema di controllo finalizzato a valutare l'allineamento e la coerenza delle retribuzioni salariali – sulla base di criteri quali qualifiche, ruolo ricoperto, anzianità, responsabilità, competenze - per verificare che non sussistano disparità ingiustificata e che esse possano essere attribuite a questioni di genere.

2.2 Piano di realizzazione nel triennio di riferimento

Obiettivi	Azioni e strumenti individuati	Indicatori di misurazione e monitoraggio			Impatto
		2023	2024	2025	
2.1.1 Informazione per la consapevolezza della dirigenza, con particolare attenzione al management	Incontri interni di informazione e sensibilizzazione con dirigenza.	Almeno 1 incontro	Almeno 1 incontro	Almeno 1 incontro	Consapevolezza accresciuta nello dirigenza
2.1.2 Poter contare su un metodo neutro di controllo e supervisione	Rafforzamento ruolo CUG	Ameno 1 incontro	Continuità	Continuità	Acquisire consapevolezza circa eventuali problematiche e possibilità di aperta discussione
2.1.3 Politiche di reclutamento che siano eque rispetto al genere	Predisposti interventi di verifica sul sistema gestionale delle risorse umane volti a confermare che la politica di reclutamento e di progressione interna aziendale sia scevra da qualunque discriminazione di genere	Integrazione del sistema gestionale delle Risorse Umane	Monitoraggio	Monitoraggio	Acquisire consapevolezza circa eventuali problematiche

2.1.4 Assicurare parità e trasparenza salariale	Definire il modo in cui presentare in forma anonima i dati relativi alle remunerazioni all'interno dell'Ente, in modo che siano significativi e comparabili in ottica di genere (definendo indicatori e criteri necessari a una loro collocazione rispetto alla tematica di genere).	Definizione della modalità della presentazione del dato. Presentazione del report interno	Continuità	Continuità	Maggiore trasparenza aziendale e motivazione da parte della dirigenza

3. Terza Area – Equilibrio vita privata/lavoro e cultura organizzativa

Obiettivo generale di questa macroarea è rendere più compatibili la sfera lavorativa e la sfera personale, permettendo di conciliare le esigenze individuali (sia di gestione familiare sia di crescita e soddisfazione professionale) con le esigenze organizzative della struttura. Il risultato atteso si sostanzia nella predisposizione di una serie di azioni e prassi che identifichino una cultura aziendale volta a garantire l'ottimale equilibrio delle citate esigenze, evitando disequilibri legati alle incombenze familiari in ottica di genere.

3.1 Rilevanza per IZS-Teramo

L'IZS-Teramo, da sempre sensibile alle richiamate esigenzie di conciliazione vita-lavoro, attua in maniera piena una politica di gestione del personale volta alla creazione di un ambiente sereno e capace di assorbire eventuali elementi di criticità da parte dei lavoratori, sia donne che uomini.

In tale ottica, esemplari sono gli interventi operati sul tema del lavoro a distanza, strutturati in modo da garantire il mantenimento dei migliori standard di performance nel rispetto delle esigenze percepite da ogni singolo lavoratore quale componente del rispettivo nucleo familiare, senza discriminazione alcuna rispetto a disponibilità e accesso verso i diritti stabiliti dalla legge in tema di congedi di tipo familiare quali la malattia del bimbo, la maternità, l'allattamento o i congedi parentali.

3.2 Azioni individuate per la terza Area

3.2.1 *Stimolare una cultura aziendale riguardo le questioni di equilibrio lavoro-vita privata e di inclusività*. Verranno a tal fine organizzati incontri periodici col personale sullo stato dell'arte all'interno dell'IZS-Teramo, per discutere di eventuali criticità presenti o per raccogliere proposte.

3.2.2 *Estendere l'utilizzo dello smart working quale strumento di conciliazione delle esigenze di vitra con quelle lavorative*. Verrà implementato l'utlizzo del lavoro agile all'interno delle strutture con attività compatibili al fine di raggiungere il miglioer equilibrio tra le esigenze lavorative e quelle legate alla vita privata del personale.

3.3 Piano di realizzazione nel triennio di riferimento

Obiettivi	Azioni e strumenti individuati	Indicatori di misurazione e monitoraggio			Impatto
		2023	2024	2025	
3.2.1 Stimolare una cultura aziendale riguardo le questioni di equilibrio lavoro-vita privata e di inclusività.	Incontro annuale col personale o consultazione interna, per misurare e raccogliere eventuali criticità a livello della gestione dell'equilibrio tra vita privata e lavoro e sulla trasparenza di accesso allo stesso rispetto alla questione di genere.	Almeno 1 incontro	Almeno 1 incontro. Relazione sui risultati della consultazione dell'anno precedente (comprese proposte e suggerimenti migliorativi).	Almeno 1 incontro. Relazione sui risultati della consultazione dell'anno precedente (comprese proposte e suggerimenti migliorativi).	Consapevolezza accresciuta nella dirigenza
3.2.2. Estendere l'utilizzo dello smart working quale strumento di conciliazione delle esigenze di vitra con quelle lavorative	Incremento della quota di smart working all'interno delle strutture compatibili e monitoraggio risultati	Incremento quota smart working e monitoraggio	Continuità	Continuità	Rafforazmento lavoro agile quale strumento di conciliazioe esigenze vita-lavoro

4. Quarta Area – Misure per contrastare la violenza di genere comprese le molestie sessuali

La violenza e le molestie a sfondo di genere rappresentano, storicamente, questioni complesse e delicate da affrontare. Fenomeni caratterizzati da una dimensione multiforme, annoverano tra le casistiche riscontrabili alcune fattispecie subdole e di difficile individuazione e stigmatizzazione. In assenza di violenza fisica o aggressività e intenzionalità manifeste, infatti, la violenza o le molestie a sfondo di genere potrebbero (e spesso sono) non automaticamente essere identificabili come tali. Si pensi al mobbing: in questi casi, la vittima potrebbe avere difficoltà a far riconoscere i contorni della molestia e ritrovarsi in una situazione di isolamento (emotivo o psicologico) o di discriminazione, anche con forti ripercussioni sul lato professionale. Parimenti potrebbe essa stessa avere difficoltà a mettere a fuoco la situazione e a percepire la reale incidenza della situazione di abuso subita. I contorni sfumati che caratterizzano questo tipo di situazioni determinano, inevitabilmente, una difficoltà intrinseca nel contrasto e nella correzione delle medesime. È

quindi fondamentale coltivare un percorso di rafforzamento di tale consapevolezza, sia attraverso azioni di sensibilizzazione che esplicitazioni all'interno di documenti e procedure.

4.1 Azioni individuate per la quarta Area

4.1.1 *Creare i presupposti affinchè eventuali problemi possano venire alla luce*. Per favorire la consapevolezza su temi della violenza fisica, verbale o sessuale (comprese le molestie) verranno organizzate iniziative ed eventi formativi. Risulta peraltro opportuno il rafforzamento del ruolo del CUG per fornire supporto e ascolto e dare indicazione sulle procedure da adottare. Tale Comitato dovrà anche seguire l'andamento della normativa nazionale (es. Legge 5 novembre 2021, n. 162) ed europea e procedere con un'attenta attività di formazione e informazione interna. Verrà altresì istituita una casella di posta cui scrivere per segnalare casi di violenza, molestie o situazioni in cui si ritenga perpetrato un abuso collegato a disparità di potere.

4.2 Piano di realizzazione nel triennio di riferimento

Obiettivi	Azioni e strumenti individuati	Indicatori di misurazione e monitoraggio			Impatto
		2023	2024	2025	
4.2.1 Creare i presupposti affinché eventuali problemi possano venire alla luce	Favorire la consapevolezza su temi della violenza fisica, verbale o sessuale, comprese le molestie sessuali, mediante l'organizzazione di iniziative/eventi formativi. Individuare e formalizzare figure di riferimento aziendali che fungano da contatti iniziali per la denuncia di eventuali casi di molestie.	Organizzazione di corsi formativi di sensibilizzazione. Rafforzamento del ruolo del CUG e creazione di una casella mail per la ricezione di segnalazioni.	Erogazione di corsi ed attività di continuità.	Continuità.	Maturata consapevolezza della dirigenza riguardo i comportamenti che integrano episodi di molestia.

5. Quinta Area – Divulgazione sui temi delle pari opportunità e accorgimenti linguistici

L'impegno della Commissione Europea nelle azioni di comunicazione e divulgazione sui temi delle pari opportunità è caratterizzato da una serie di pubblicazioni e factsheet disponibili in open access, proprio per dare possibilità a tutte le attrici e gli attori del mondo della scienza e della ricerca di usufruire di strumenti utili per adempiere agli impegni sottolineati nella *Strategia per la parità di genere 2020-2025.* Per combattere stereotipi sessisti, *bias* di genere e più in generale per colmare il divario di genere (secondo l'ultimo Global gender gap report del World Economic Forum, ci vorranno ancora 132 anni) è necessario partire anche da una riflessione sul linguaggio. Negli ultimi anni il dibattito sull'importanza del linguaggio e in particolare di taluni accorgimenti linguisti si è fatto molto vivo e questo non è passato inosservato agli occhi della Commissione.

5.1 Rilevanza per l'IZS-Teramo

L'adozione di un linguaggio inclusivo e senza distinzione di genere allinea l'IZS-Teramo sia alle linee guida della Commissione sia alla più crescente sensibilità della cittadinanza su questi temi, stante la generale e diffusa preferenza su scelte linguistiche che permettano l'inclusione di tutte le persone. Questi dati consentono di comprendere la necessità di un ragionamento approfondito sul tema, possibilmente con l'aiuto di esperte ed esperti esterni, nnchè sulle possibili soluzioni alla problematica che, ripetiamo, è diventata centrale nella società e nelle intenzioni della Commissione nell'ottica di un pieno raggiungimento della parità di genere.

5.2 Azioni individuate per la quinta Area

5.2.1 <u>*Adozione di un linguaggio esclusivo e non discriminatorio*</u>. Per favorire il raggiungimento di tale obiettivo verranno definite linee guida interne, con esempi di linguaggio discriminatorio o esempi di comunicazione alternativa. Verranno altresì adottati meccanismo di monitoraggio interno, includenti la revisione periodica di testi, comunicazioni, immagini da una prospettiva sensibile alle pari opportunità e alla gestione della diversità. Verrà inoltre prevista la possibilità di condividere internamente buone pratiche o confrontarsi sui comportamenti adottati.

5.2 Piano di realizzazione nel triennio di riferimento

Obiettivi	Azioni e strumenti individuati	Indicatori di misurazione e monitoraggio			Impatto
		2023	2024	2025	
5.1.1 Adozione di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio	Riflessione, definizione e stesura di linee guida interne. Monitoraggio continuo dei materiali prodotti (testi, comunicazioni, immagini)	Formazione del gruppo di lavoro	Adozione ed implementazione delle linee guida. Attività di monitoraggio in corso	Continuità di monitoraggio	Assenza di termini e/o richiamo a parole discriminatorie nelle comunicazioni. Maggiore soddisfazione della dirigenza IZS.

Nicola D'Alterio
2023.01.03 16:21:32
Direttore Generale
IZSAM