

# PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE 2026-2028

dell'Istituto Italiano  
di Studi Germanici



Questa versione del Piano per l'Uguaglianza di Genere  
dell'Istituto Italiano di Studi Germanici  
è stata approvata dal CDA  
con delibera 30/2026 del 30 giugno 2026.

Testo, impaginazione e grafica a cura di Eleonora De Longis e Ilaria Baldini.



# INDICE

Introduzione	p. 5
Strategia per la parità di genere nella ricerca	p. 7
L'Istituto Italiano di Studi Germanici	p. 10
Piano per l'Uguaglianza di Genere ( <i>Gender Equality Plan</i> - GEP) dell'IISG	p. 15
Aree di azione	p. 17
• Area 1	
• Area 2	
• Area 3	
• Area 4	
• Area 5	
• Area 6	
Conclusioni	p. 27
Quadro di monitoraggio	p. 28
Riferimenti bibliografici, normativi e documentali	p. 29



# INTRODUZIONE

La parità di genere è un valore fondativo dell'Unione europea e, nel campo della ricerca e dell'innovazione, una condizione di qualità: ambienti di lavoro equi consentono di attrarre e trattenere i talenti, mentre l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti scientifici accresce il rigore, la riproducibilità e la rilevanza sociale dei risultati. A fronte di progressi reali, i dati europei documentano disuguaglianze persistenti, come rilevato dal report *She Figures 2024* della Commissione europea. Il superamento di tali divari non può affidarsi a interventi episodici, ma richiede un mutamento istituzionale e culturale delle strutture, dei processi e delle prassi dell'organizzazione.

È in questa prospettiva che si colloca il Gender Equality Plan (GEP), definito dalla Commissione europea come un insieme di impegni e di azioni volti a promuovere la parità di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale. Lo strumento è chiamato a essere olistico – a coinvolgere cioè l'intera organizzazione e tutte le sue componenti – e si rivolge a donne e uomini in tutta la loro diversità, secondo un approccio intersezionale, attento alle interazioni tra il genere e altre dimensioni quali l'origine etnica, la disabilità, l'orientamento sessuale e il background socio-economico.

Sul piano europeo, la presenza di un GEP costituisce un criterio di ammissibilità ai finanziamenti del programma quadro per la ricerca e l'innovazione, ai sensi del *Regolamento (UE) 2021/695* che istituisce *Horizon Europe* (2021-2027). Il riferimento metodologico cardine è la *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* (edizione 2021, aggiornata nell'ottobre 2025), pubblicata dalla DG Research and Innovation della Commissione, cui si affianca, quale architettura operativa, il *GEAR Tool* (Gender Equality in Academia and Research) dell'European Institute for Gender Equality (EIGE). Il quadro di policy si è inoltre rinnovato all'avvio del triennio: sulla scia della *Roadmap for Women's Rights* del 7 marzo 2025, la Commissione ha adottato il 5 marzo 2026 la Strategia per la parità di genere 2026-2030, che combina gender mainstreaming e azioni mirate in chiave intersezionale, promuove il coinvolgimento di uomini e ragazzi e affronta minacce emergenti quali la cyberviolenza e i rischi connessi all'intelligenza artificiale; vi si aggiunge, per il sistema della ricerca, la *ERA Policy Agenda 2025-2027*.

Sul piano della disciplina vincolante rilevano, in particolare, la *Direttiva (UE) 2019/1158* sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, la *Direttiva (UE) 2023/970* in materia di trasparenza retributiva e la *Direttiva (UE) 2024/1385* sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica. A livello nazionale il Piano recepisce gli articoli 3, 37 e 51 della Costituzione; il *Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198* (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che all'articolo 48 prevede l'adozione di Piani triennali di azioni positive; il *Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, il cui articolo 57 – per effetto dell'articolo 21 della *Legge 4 novembre 2010, n. 183* – prevede la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG); la *Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019*; e la *Legge 5 novembre 2021, n. 162*, che ha introdotto la certificazione della parità di genere (*UNI/PdR 125:2022*). Per l'adattamento al contesto italiano si tiene conto degli strumenti elaborati dalla CRUI.

In coerenza con tale quadro, l'Istituto Italiano di Studi Germanici assume il presente Piano come riferimento trasversale della propria programmazione. L'Istituto si impegna a tenerne conto – recependone principi, obiettivi e indicatori – nella redazione dei propri documenti programmatici, in particolare il *Piano Triennale di Attività (PTA)* e il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)*, il quale assorbe il Piano triennale delle azioni positive, nonché nella predisposizione dei propri atti regolamentari interni e dei bandi e avvisi di selezione e di finanziamento. Pur non disponendo allo stato di un proprio Comitato Unico di Garanzia, l'Istituto valuterà nel corso del triennio la sua costituzione – anche in forma associata con altri enti di ricerca – quale azione del presente Piano. Il GEP non opera dunque come documento isolato, ma come matrice di principi destinata a informare l'intero ciclo di programmazione, organizzazione e reclutamento dell'Ente.

# STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE NELLA RICERCA

La Commissione europea promuove la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione quale priorità trasversale del programma Horizon Europe. L'uguaglianza di genere vi è affrontata su tre livelli: la presenza di un GEP come criterio di ammissibilità per enti pubblici, università e organizzazioni di ricerca; l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca, richiesta per default e valutata nell'ambito del criterio di eccellenza; e l'obiettivo di un maggiore equilibrio di genere nei gruppi di ricerca e negli organi consultivi e di valutazione.

La necessità di un intervento strutturale resta attuale. Secondo i dati riportati dalla *Horizon Europe Guidance* sulla base di *She Figures 2024*, nel 2021 le donne erano il 34% dei ricercatori e solo il 30% nelle posizioni accademiche apicali (grade A); nel 2022 le donne erano il 26% a capo delle istituzioni di istruzione superiore e il 38% nei consigli scientifici; e tra il 2018 e il 2022 solo il 2% circa delle pubblicazioni considerava una dimensione di sesso o di genere. Tali divari giustificano un approccio sistemico e duraturo.

## Il criterio di ammissibilità GEP e i requisiti obbligatori

La *Guidance*, aggiornata nel 2025 a seguito dei controlli pilota di conformità condotti dalla Commissione nel 2023, precisa che per soddisfare il criterio un GEP deve rispettare quattro requisiti di processo obbligatori:

- **Pubblicazione:** un documento formale, pubblicato sul sito istituzionale e firmato e/o adottato dal vertice dell'Ente;
- **Risorse dedicate:** l'impegno di risorse e di competenze in materia di parità di genere per attuare il Piano;
- **Raccolta e monitoraggio dei dati:** la raccolta di dati disaggregati per sesso/genere sul personale e un reporting basato su indicatori almeno ogni due anni;
- **Formazione:** attività di sensibilizzazione e formazione per il personale e per chi assume decisioni, ad esempio sui pregiudizi inconsci.

A questi requisiti si affiancano cinque aree tematiche raccomandate, da declinare con misure e traguardi concreti: equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa; equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali; uguaglianza nel reclutamento e nella progressione di carriera; integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e della didattica; contrasto alla violenza di genere, incluse le molestie sessuali. La *Guidance* ammette inoltre il principio di equivalenza: i requisiti possono essere soddisfatti anche attraverso più documenti istituzionali adottati dal vertice. L'IISG si avvale di tale principio, dando attuazione ai requisiti in modo integrato tramite il presente GEP, il *Piano Triennale di Attività* e il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione*.

Sul piano del metodo, il ciclo di vita di un GEP si articola in quattro fasi: un'analisi (raccolta di dati disaggregati e revisione delle pratiche per individuare disuguaglianze e cause); una pianificazione (obiettivi, traguardi, azioni, risorse, responsabilità e tempi); un'implementazione (attuazione delle attività, sensibilizzazione e coinvolgimento); un monitoraggio e una valutazione (verifica periodica dei progressi e adeguamento degli interventi). Le evidenze europee sull'impatto dei GEP segnalano anche rischi ricorrenti — in particolare la tendenza a far ricadere il lavoro di attuazione soprattutto sulle donne e la debole inclusione di altri gruppi vulnerabili — di cui il presente Piano tiene espressamente conto.



# L'ISTITUTO ITALIANO DI STUDI GERMANICI

L'Istituto Italiano di Studi Germanici (IISG) è un Ente pubblico nazionale di ricerca a carattere non strumentale, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia scientifica, organizzativa, patrimoniale, finanziaria e contabile, vigilato dal Ministero dell'Università e della Ricerca. Svolge ricerca nell'ambito della lingua, letteratura e cultura dei paesi di lingua tedesca e nordica, e più in generale nel campo delle social sciences and humanities, curando inoltre la valorizzazione del proprio patrimonio bibliografico e archivistico. La sua programmazione, articolata nel *Piano Triennale di Attività 2026-2028* attorno a tre pilastri (ricerca di base umanistica; Digital Humanities e scienza aperta; formazione, didattica e terza missione) e a otto linee di ricerca, è ispirata ai principi di imparzialità, trasparenza ed efficienza ed è tesa a garantire pari opportunità di genere e a prevenire ogni forma di discriminazione.

## Sedi dell'ente

L'IISG articola la propria presenza nelle seguenti sedi:

- Roma — sede legale, via Calandrelli 25, immobile «Villa Sciarra-Wurts»;
- Napoli — sede secondaria - Vicolo Santa Maria Cappella Vecchia, 31 - Palazzo Sessa;
- Unità di Berlino — Droysenstraße, 1 - Residenza “Luigi Reitani”.

## Organi statutari e altri organismi dell'ente

Sono organi dell'Ente il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio Scientifico, il Collegio dei Revisori dei Conti e l'Organismo Indipendente di Valutazione; operano inoltre la direzione amministrativa e le figure di garanzia di seguito indicate.

Il Presidente ed il Consiglio di amministrazione sono nominati dal Ministro dell'Università e della Ricerca in esito ad apposite procedure di selezione. Un componente del CdA è eletto dal personale dell'Ente.

Il Consiglio Scientifico è nominato dal Consiglio di Amministrazione. Un componente del CS è eletto dal personale dell'Ente.

Il Collegio dei Revisori dei conti è nominato dal Ministro dell'Università e della Ricerca ed il suo Presidente su designazione del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

L'Organismo Indipendente di Valutazione è nominato dal Consiglio di Amministrazione in esito ad una procedura di selezione.

- **Presidente**

Luca Crescenzi

- **Consiglio di Amministrazione**

Luca Crescenzi - Presidente

Federico Niglia;

Linda Di Gaetano – eletto dal personale (in corso di nomina da parte del Ministro dell'Università e della Ricerca)

- **Consiglio Scientifico**

Giovanna Pinna - Presidente

Massimo Ciaravolo;

Chiara Franceschini;

Hansmichael Hohenegger – (eletto dal personale);

Giovanni Orsina

- **Collegio dei Revisori dei Conti**

Loredana Romanelli - Presidente;

Grazia Pavoncello;

Ilaria Rivera.

- **Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**

Michele Petrucci.

- **Direzione e responsabilità istituzionali**

Roberto Tatarelli — Direttore amministrativo;

Barbara Cardani — Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT);

Valeria Tranchini — Responsabile della protezione dei dati (RPD/DPO);

Linda Di Gaetano – Responsabile della transizione digitale;

Eleonora De Longis — Rappresentante legale per i programmi europei (LEAR), cui compete l'autodichiarazione di conformità al criterio GEP nel Participant Register di Horizon Europe.

Stefano Franchini - Responsabile della Struttura di Ricerca

Il Collegio dei Revisori dei conti è nominato dal Ministro dell'Università e della Ricerca ed il suo Presidente su designazione del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

L'Organismo Indipendente di Valutazione è nominato dal Consiglio di Amministrazione in esito ad una procedura di selezione.

- **Presidente**

Luca Crescenzi

- **Consiglio di Amministrazione**

Luca Crescenzi - Presidente

Federico Niglia;

Linda Di Gaetano – eletto dal personale (in corso di nomina da parte del Ministro dell'Università e della Ricerca)

- **Consiglio Scientifico**

Giovanna Pinna - Presidente

Massimo Ciaravolo;

Chiara Franceschini;

Hansmichael Hohenegger – (eletto dal personale);

Giovanni Orsina

- **Collegio dei Revisori dei Conti**

Loredana Romanelli - Presidente;

Grazia Pavoncello;

Ilaria Rivera.

- **Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**

Michele Petrucci.

- **Direzione e responsabilità istituzionali**

Roberto Tatarelli — Direttore amministrativo;

Barbara Cardani — Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT);

Valeria Tranchini — Responsabile della protezione dei dati (RPD/DPO);

Linda Di Gaetano – Responsabile della transizione digitale;

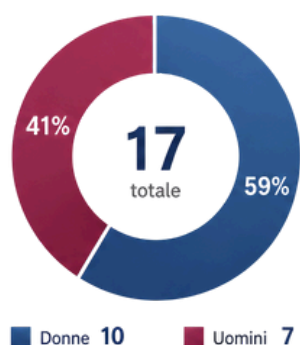
Eleonora De Longis — Rappresentante legale per i programmi europei (LEAR), cui compete l'autodichiarazione di conformità al criterio GEP nel Participant Register di Horizon Europe.

Stefano Franchini - Responsabile della Struttura di Ricerca

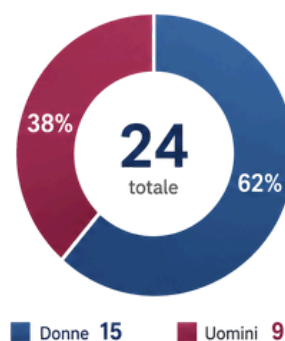
## Fotografia del personale (rilevazione dati al 31 dicembre 2025)

Alla data di rilevazione, il personale dipendente a tempo indeterminato dell'IISG ammonta a 17 unità, di cui 10 donne (58,82%) e 7 uomini (41,18%). Il personale non strutturato a tempo determinato — comprensivo di assegni di ricerca, Contratti di ricerca, borse di ricerca, dottorati e personale esterno — ammonta a 24 unità, di cui 15 donne (62,5%) e 9 uomini (37,5%). La componente femminile è dunque nettamente maggioritaria in entrambe le categorie.

**Personale dipendente a tempo indeterminato**

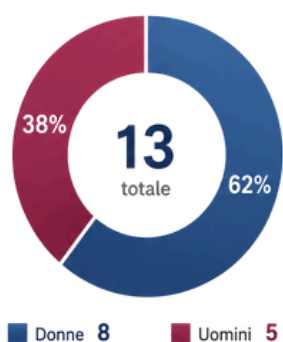


**Personale non strutturato a tempo determinato**

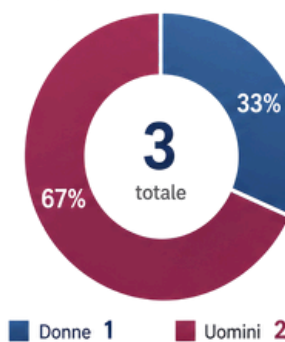


Considerando il solo personale ricercatore e tecnologo, le 13 unità si ripartiscono in 8 donne (62%) e 5 uomini (38%). All'interno di questa categoria le donne sono maggioranza tra i profili tecnologici e tra le posizioni di responsabilità delle aree, mentre la responsabilità della struttura di ricerca è ricoperta da un uomo.

**Ricercatori e tecnologi**

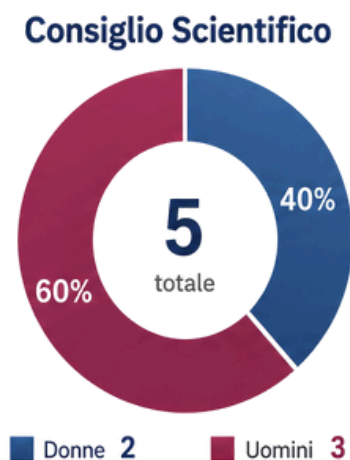


**Consiglio di Amministrazione**



Il quadro degli organi di governo restituisce una fotografia speculare e significativa. Il Consiglio di Amministrazione è composto da 1 donna e 2 uomini, con la presidenza affidata a un uomo; il Consiglio Scientifico da 2 donne e 3 uomini, con una donna alla presidenza; il Collegio dei Revisori dei Conti è invece interamente femminile (3 donne); l'Organismo Indipendente di Valutazione è monocratico ed è ricoperto da un uomo.

Le cinque posizioni di responsabilità delle aree amministrative e dei servizi (bilancio e contabilità; personale e concorsi; acquisti e servizi generali; legale; redazione editoriale) sono ricoperte nella loro totalità da donne.



Emerge dunque un dato strutturale che il presente Piano assume come prioritario: a una presenza femminile largamente maggioritaria nel personale e nella gestione operativa e amministrativa corrisponde una minore presenza delle donne ai vertici della governance (presidenza, direzione amministrativa, maggioranza del Consiglio di Amministrazione, OIV). È il classico profilo di segregazione verticale, o «soffitto di cristallo», sul quale si concentrano in particolare le Aree 3 e 4 del Piano.



# **PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE (GEP) DELL'IISG**

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere dell'IISG è il documento programmatico, pubblicato sul sito web istituzionale e comunicato attivamente all'interno dell'Ente, che espone responsabilità, obiettivi, impegni e azioni volti a valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone che lavorano e studiano nell'Istituto, promuovere le pari opportunità, ridurre le asimmetrie di genere e favorire la cultura del rispetto e il contrasto alle discriminazioni. Adotta un approccio intersezionale e si propone come strumento flessibile, calibrato sulle peculiarità e sul modello organizzativo dell'Istituto. Le iniziative si inquadrano nell'arco temporale triennale 2026-2028 e sono soggette a revisione periodica tramite indicatori di monitoraggio.

Le azioni sono presentate secondo sei aree interconnesse, definite in coerenza con i requisiti di Horizon Europe e con le raccomandazioni dell'EIGE e della CRUI. Ciascuna area si apre con un breve inquadramento e si articola in azioni costruite come catena di risultato: a ogni obiettivo corrispondono le azioni previste, i relativi target e il risultato atteso, così da rendere immediatamente verificabile il legame tra ciò che si fa e ciò che si intende ottenere.

## **Governance del Piano, monitoraggio e risorse**

In coerenza con l'indicazione della *Guidance* secondo cui, negli enti di dimensioni contenute in cui non è appropriata una struttura dedicata, occorre comunque garantire un punto di riferimento chiaro e competente, l'attuazione del Piano è affidata a un Gender Equality Officer.

È una figura interna nominata dall'Ente con il compito di coordinare la raccolta dei dati disaggregati, promuovere la formazione, vigilare sull'integrazione della dimensione di genere e verificare call, bandi e regolamenti, operando in raccordo con il Presidente, il Direttore amministrativo e l'OIV, e avvalendosi ove necessario di competenze esterne. Il monitoraggio si fonda sugli indicatori e sui valori-obiettivo definiti per ciascuna azione e su un cronoprogramma, con monitoraggio annuale e reporting basato su indicatori almeno ogni due anni, come richiesto dal criterio di ammissibilità.

Al Piano è destinato un budget indicativo di 10.000 euro l'anno (circa 30.000 euro sul triennio), ripartito tra formazione, gestione e reporting dei dati di genere, e comunicazione. In linea con la *Guidance* e con la prassi nazionale del bilancio di genere (art. 38-septies della *Legge 196/2009*), l'Istituto adotta inoltre una prospettiva di gender budgeting, integrando l'attenzione alla dimensione di genere nei propri processi di allocazione delle risorse.

### Cronoprogramma sintetico

Periodo	Attività
Q1 2026	Approvazione e pubblicazione del GEP; nomina del Gender <u>Equality Officer</u>
Q2-Q3 2026	Avvio dei moduli di formazione; <u>check-list anti-bias</u> per bandi e call
Q4 2026	Primo audit interno con dati disaggregati; report annuale
2027	Attuazione delle azioni; valutazione intermedia e reporting biennale su indicatori
2028	Valutazione finale; predisposizione del GEP del triennio successivo



# AREE DI AZIONE



# AREA 1

## Sensibilizzare alla parità di genere e ai pregiudizi inconsci

È essenziale che tutto il personale e i nuovi assunti siano consapevoli che la parità di genere, la diversità e l'inclusione sono una priorità dell'Istituto. I pregiudizi inconsci, dimostrati sia da uomini sia da donne, incidono su reclutamento, carriere e leadership: l'Area mira quindi a costruire consapevolezza diffusa e una cultura organizzativa inclusiva, anche in prospettiva intersezionale.

### 1.1 PRESENTAZIONE DEL GEP E ACCOGLIENZA DEI NEOASSUNTI

**Obiettivo:** rendere tutto il personale consapevole che parità, diversità e inclusione sono priorità dell'Ente.

**Azioni:** comunicare il GEP a tutto il personale; consegnarlo, insieme al codice etico, ai neoassunti al momento della firma del contratto; presentarlo nella giornata introduttiva e in una sessione pubblica con la partecipazione del vertice.

**Target:** 100% dei neoassunti riceve copia del GEP; almeno una sessione pubblica di presentazione all'anno.

**Risultato atteso:** piena conoscenza del Piano e segnale chiaro dell'impegno istituzionale.

### 1.2 FORMAZIONE OBBLIGATORIA SUI PREGIUDIZI INCONSCI

**Obiettivo:** ridurre l'effetto dei pregiudizi inconsci sulle decisioni in materia di reclutamento, carriere e leadership.

**Azioni:** sessioni di formazione obbligatoria sui bias per tutto il personale, come processo continuativo e non episodico, integrato nei processi di reclutamento e valutazione.

**Target:**  $\geq 95\%$  del personale formato ogni anno.

**Risultato atteso:** decisioni più eque e maggiore consapevolezza diffusa.

### 1.3 EVENTI SU EQUITÀ, DIVERSITÀ E INCLUSIONE IN CHIAVE INTERSEZIONALE

**Obiettivo:** radicare equità, diversità e inclusione nella cultura dell'organizzazione, tenendo conto dell'intersezione del genere con altre dimensioni della diversità.

**Azioni:** organizzare ogni anno eventi dedicati o partecipare a iniziative sul tema, con conferenze e formazione aperte a tutto il personale.

**Target:** almeno un evento dedicato all'anno.

**Risultato atteso:** crescita dello scambio e della consapevolezza su equità, diversità e inclusione.

### 1.4 CONDIVISIONE SUL WEB DI CONTENUTI DEDICATI

**Obiettivo:** dare visibilità interna ed esterna alle azioni e agli strumenti in materia di equità, diversità e inclusione e rendicontare agli stakeholder.

**Azioni:** creare e aggiornare contenuti dedicati su sito e canali social, con risorse del personale incaricate dell'aggiornamento, e pubblicare i report periodici di monitoraggio.

**Target:** pagina dedicata attiva e aggiornata; pubblicazione dei report periodici.

**Risultato atteso:** trasparenza e visibilità dell'impegno dell'Ente.



## AREA 2

### Migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata e cambiare le pratiche

La conciliazione tra vita professionale e vita privata, rilevante per donne e uomini, è una leva fondamentale del cambiamento culturale: la sua assenza alimenta la cosiddetta «penalizzazione della maternità» e svantaggia chi ha responsabilità di cura. L'Area recepisce i principi della *Direttiva (UE) 2019/1158* sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

#### 2.1 PROMUOVERE L'EQUILIBRIO VITA-LAVORO

**Obiettivo:** migliorare benessere e produttività e ridurre il rischio di burnout.

**Azioni:** comunicare la procedura di lavoro agile e il diritto alla disconnessione; pianificare riunioni e seminari in orari compatibili con la conciliazione (9.30–17.30); gestire i carichi di lavoro in modo equo e trasparente.

**Target:**  $\geq 30\%$  del personale idoneo fruisce degli strumenti di conciliazione.

**Risultato atteso:** organizzazione del lavoro più equilibrata e inclusiva.

#### 2.2 FACILITARE LA GENITORIALITÀ E IL RIENTRO

**Obiettivo:** distribuire più equamente le interruzioni di carriera tra madri e padri e sostenere il reinserimento dopo i congedi.

**Azioni:** offrire colloqui di sostegno alla genitorialità e informazione sui congedi; prevedere mentoring e supporto al rientro; facilitare la continuità dell'allattamento dopo il congedo di maternità.

**Target:** aumento dei padri che usufruiscono del congedo di paternità; monitoraggio del tasso di rientro.

**Risultato atteso:** genitorialità più condivisa e minore penalizzazione di carriera.

### **2.3 PROROGA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IN CASO DI INTERRUZIONE DELLA CARRIERA**

**Obiettivo:** evitare che congedi e interruzioni penalizzino il personale a tempo determinato.

**Azioni:** avviare azioni di comunicazione sulla procedura di proroga esistente.

**Target:** informazione a tutto il personale interessato.

**Risultato atteso:** continuità dei percorsi di ricerca nonostante le interruzioni.

### **2.4 INTEGRARE LE QUESTIONI DI GENERE IN PROCEDURE E REGOLAMENTI**

**Obiettivo:** fornire riconoscimento istituzionale al principio di non discriminazione.

**Azioni:** analizzare le procedure interne ed eventualmente rivedere il codice etico e le procedure di assunzione, con uso attivo di un linguaggio inclusivo.

**Target:** numero di procedure riviste per includere le questioni di genere.

**Risultato atteso:** prassi interne più trasparenti e non discriminatorie.



## AREA 3

### Migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali

La fotografia del personale evidenzia all'IISG un profilo di segregazione verticale: le donne sono maggioranza nella gestione operativa e amministrativa, ma minoranza ai vertici della governance. L'Area interviene su questo divario, agendo sia sulla rappresentanza sia sui processi decisionali.

#### 3.1 VERSO LA PARITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO E NELLE POSIZIONI APICALI

**Obiettivo:** colmare il divario di genere negli organi di governo e nelle posizioni apicali, sviluppando una cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusione.

**Azioni:** adottare raccomandazioni per nomine non discriminatorie e criteri trasparenti; rendere pubblici composizione e criteri dei comitati; formare i membri dei comitati di selezione sui bias inconsci; sostenere lo sviluppo della leadership femminile tramite mentoring e percorsi dedicati.

**Target:** progressivo riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni apicali e negli organi di governo; numero di referenti nominati.

**Risultato atteso:** nel medio periodo, una maggiore presenza di donne ai vertici dell'Ente.

#### 3.2 GENDER EQUALITY OFFICER E RACCORDO CON IL CUG

**Obiettivo:** dotare il Piano di una responsabilità chiara e di un presidio organizzativo stabile, proporzionato alla dimensione dell'Ente.

**Azioni:** nominare un Gender Equality Officer con mandato esplicito; valutare nel triennio la costituzione di un Comitato Unico di Garanzia, anche in forma associata con altri enti di ricerca.

**Target:** nomina effettuata entro il secondo semestre 2026; decisione sul CUG entro il triennio.

**Risultato atteso:** una governance del Piano solida e proporzionata all'Ente.



## AREA 4

### Progredire verso la parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Le donne incontrano barriere strutturali lungo il percorso di carriera nella ricerca. L'Area mira a garantire pari opportunità in reclutamento e progressione attraverso processi trasparenti e non distorti, in coerenza con la *European Charter for Researchers*, con i principi OTM-R di reclutamento aperto e con la *Direttiva (UE) 2023/970* sulla trasparenza retributiva.

#### 4.1 MONITORAGGIO DEI DATI E DEGLI INDICATORI DI GENERE

**Obiettivo:** disporre di una linea di base, valutare gli impatti delle azioni e adottare misure correttive.

**Azioni:** creare e aggiornare una banca dati disaggregata su tutte le categorie di personale (assunzioni, promozioni, finanziamenti, pubblicazioni), eventualmente tramite strumenti di audit dedicati come il *GEAM*, con gestione condivisa tra Direzione amministrativa e Direzione scientifica.

**Target:** aggiornamento e monitoraggio annuale; reporting almeno biennale su indicatori.

**Risultato atteso:** un Piano basato sull'evidenza, con azioni correttive mirate.

#### 4.2 SOSTENERE L'AVANZAMENTO DI CARRIERA DELLE DONNE CON PROCEDURE NON DISTORTE

**Obiettivo:** ridurre le barriere strutturali nella progressione e ampliare il bacino dei talenti.

**Azioni:** adottare criteri di valutazione trasparenti che tengano conto delle interruzioni di carriera e privilegino la qualità sulla quantità; ricorrere alla valutazione anonima dei CV; garantire commissioni a composizione equilibrata; richiedere di motivare le shortlist prive di donne; valorizzare mentoring e leadership femminile.

**Target:** candidature femminili alle progressioni +10% all'anno; shortlist con genere sottorappresentato  $\geq 40\%$ ; commissioni equilibrate 50/50 ( $\pm 10\%$ ).

**Risultato atteso:** aumento sostenibile delle donne nelle posizioni apicali e dirigenziali.

#### 4.3 TRASPARENZA RETRIBUTIVA

**Obiettivo:** prevenire e ridurre il divario retributivo di genere.

**Azioni:** adottare criteri trasparenti per l'attribuzione di incarichi e trattamenti accessori e monitorare eventuali divari retributivi di genere, in coerenza con il quadro nazionale di trasparenza retributiva di cui al D.lgs. 96/2026 (attuazione della direttiva UE 2023/970).

**Target:** criteri pubblicati; monitoraggio annuale del divario retributivo di genere.

**Risultato atteso:** maggiore equità e trasparenza retributiva.



## AREA 5

### Integrare la dimensione di genere nella ricerca e nell'innovazione

L'integrazione della dimensione di sesso e di genere nei contenuti della ricerca – richiesta per default in Horizon Europe e sviluppata nell'approccio di *Gendered Innovations 2* – non è solo una questione di equilibrio numerico, ma una fonte di qualità epistemologica, rigore e rilevanza sociale. L'Area opera su processi, comunità di pratica e contenuti scientifici.

#### 5.1 GRUPPO DI LAVORO PERMANENTE

**Obiettivo:** creare una comunità di pratica che riunisca personale scientifico e amministrativo sui temi dell'equità e dell'inclusione.

**Azioni:** costituire il gruppo, a composizione per quanto possibile equilibrata, per condividere esperienze, sviluppare conoscenze e individuare aree di intervento.

**Target:** numero di incontri ed eventi organizzati dal gruppo di lavoro.

**Risultato atteso:** maggiore collaborazione e diffusione delle buone pratiche.

#### 5.2 PARITÀ NEI COMITATI DI VALUTAZIONE E PROMOZIONE

**Obiettivo:** ridurre l'impatto dei pregiudizi inconsci nei processi di valutazione e peer review.

**Azioni:** adottare il principio della composizione equilibrata dei comitati di valutazione e formarne i membri sui bias inconsci.

**Target:** quota di comitati a composizione equilibrata; numero di membri formati.

**Risultato atteso:** valutazioni più eque, con raccomandazioni chiare per i valutatori.

#### 5.3 INTEGRARE LA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA

**Obiettivo:** accrescere qualità e rilevanza della ricerca integrando l'analisi di sesso e di genere lungo l'intero ciclo.

**Azioni:** introdurre un riferimento esplicito al genere nelle attività di ricerca e nella didattica; valorizzare, all'interno dei progetti dell'Istituto, il recupero di figure femminili rimosse o trascurate dalla storiografia — tra cui Grete Weissenstein De Francesco ed Erika Giovanna Klien — individuandone ulteriori.

**Target:** numero di progetti che integrano la dimensione di genere; numero di figure femminili valorizzate.

**Risultato atteso:** un ambiente di ricerca più innovativo e inclusivo.



# AREA 6

## Combattere la violenza sessuale e di genere

La violenza di genere e le molestie sessuali, spesso sottostimate negli ambienti di ricerca, possono manifestarsi anche in forme online. L'Area recepisce la *Direttiva (UE) 2024/1385* (da recepire entro il 14 giugno 2027), lo *Zero-Tolerance Code of Conduct* del Forum ERA e il modello del progetto UniSAFE, articolando le misure sui cinque profili indicati dalla *Guidance*: comportamenti, segnalazione, indagine, supporto alle vittime e misure disciplinari.

### 6.1 SENSIBILIZZAZIONE E PREVENZIONE

**Obiettivo:** prevenire violenza e molestie, incluse le forme online, e costruire una cultura di tolleranza zero.

**Azioni:** definire e codificare i comportamenti attesi e quelli costitutivi di molestia; offrire formazione obbligatoria a tutto il personale, anche tramite tecniche interattive e bystander training; aderire allo *Zero-Tolerance Code of Conduct*.

**Target:**  $\geq 95\%$  del personale formato; adozione del codice di condotta.

**Risultato atteso:** un ambiente di lavoro sicuro e una cultura del rispetto.

### 6.2 PERCORSO DI SEGNALAZIONE, INDAGINE E TUTELA

**Obiettivo:** rendere semplice e sicura la segnalazione e garantire indagini eque, superando i timori che scoraggiano vittime e testimoni.

**Azioni:** definire canali di segnalazione chiari, visibili e affidabili, integrati con gli strumenti di whistleblowing; procedure d'indagine indipendenti e tempestive; supporto, anche psicologico, alle vittime; misure disciplinari verso gli autori e indicazioni per l'eventuale tutela in sede giudiziaria.

**Target:** percorso di segnalazione attivo e diffuso; tempi di presa in carico definiti.

**Risultato atteso:** maggiore capacità di emersione e contrasto degli abusi.



# CONCLUSIONI



Il presente GEP rispecchia non solo le volontà e gli intenti futuri, ma riassume in parte la programmazione strategico-gestionale già in corso dell'IISG ed espressa nei propri atti generali e nel *Piano Triennale di Attività 2026-2028*. Esso rappresenta un'impostazione riflessiva orientata al cambiamento istituzionale e culturale, inteso come processo di miglioramento continuo che si combina con altre iniziative dell'Ente e che viene costantemente monitorato, anche con metodo partecipativo.

Coerentemente con la metodologia europea, il Piano – di durata triennale – sarà sottoposto a monitoraggio annuale, a una valutazione intermedia e a una valutazione finale, con reporting su indicatori almeno ogni due anni, al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi, correggere le azioni e predisporre la revisione del piano per il triennio successivo. Particolare attenzione sarà riservata a evitare che il lavoro di attuazione ricada in modo sproporzionato sulle donne e a rafforzare la dimensione intersezionale e inclusiva degli interventi.

# QUADRO DI MONITORAGGIO (SINTESI DEGLI INDICATORI)

La tabella seguente riepiloga, a fini di monitoraggio, gli indicatori e i valori-obiettivo associati alle azioni del Piano. Il monitoraggio è curato dal Gender Equality Officer con cadenza annuale, con reporting basato su indicatori almeno ogni due anni.

Azione	Indicatore	Valore-obiettivo
1.1	Neoassunti che ricevono il GEP; sessioni di presentazione	100%; ≥ 1 all'anno
1.2	Personale formato sui pregiudizi inconsci	≥ 95% all'anno
1.3	Eventi su equità, diversità e inclusione	≥ 1 all'anno
1.4	Pagina web dedicata e report periodici	attiva e aggiornata
2.1	Fruizione degli strumenti di conciliazione	≥ 30% del personale idoneo
2.2	Padri in congedo di paternità; tasso di rientro	in aumento; monitorato
2.3	Comunicazione sulla proroga dei contratti a TD	a tutto il personale interessato
2.4	Procedure e regolamenti rivisti in ottica di genere	n. procedure riviste
3.1	Donne nelle posizioni apicali e negli organi di governo	riequilibrio progressivo
3.2	Nomina del Gender <u>Equality Officer</u> ; decisione sul CUG	entro Q1 2026; entro il triennio
4.1	Banca dati disaggregata e reporting su indicatori	aggiornamento annuale; reporting ≥ biennale
4.2	Candidature femminili alle progressioni; <u>shortlist</u> ; commissioni	+10%/anno; ≥ 40%; 50/50 (± 10%)
4.3	Criteri retributivi pubblicati; divario retributivo di genere	pubblicati; monitorato annualmente
5.1	Incontri ed eventi del gruppo di lavoro permanente	n. incontri all'anno
5.2	Comitati di valutazione a composizione equilibrata; membri formati	quota in crescita; membri formati
5.3	Progetti con dimensione di genere; figure femminili valorizzate	n. progetti; n. figure
6.1	Personale formato su violenza e molestie; codice di condotta	≥ 95%; codice adottato
6.2	Percorso di segnalazione; tempi di presa in carico	attivo e diffuso; definiti

# RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI, NORMATIVI E DOCUMENTALI

## FONTI METODOLOGICHE E DI INDIRIZZO

- European Commission, DG Research and Innovation, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, Publications Office, 2025 (manoscritto 2021, aggiornato ottobre 2025; doi:10.2777/8336488, KI-02-25-220-EN-N) – <https://op.europa.eu/lastedition/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>
- EIGE, GEAR Tool – Gender Equality in Academia and Research – [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?language_content_entity=en)
- EIGE, Horizon Europe GEP eligibility criterion – [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion?language_content_entity=en)
- European Commission, DG R&I, Impact of Gender Equality Plans across the European Research Area (2025) – <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/906fcb4a-e504-11ef-bc1c-01aa75ed71a1/language-en>
- ACT/INSPIRE, GEAM – Gender Equality Audit and Monitoring Tool – <https://www.inspirequality.eu/article/closer-look-gender-equality-audit-and-monitoring-geam-tool>

## DATI E INDICATORI

- European Commission, DG R&I, She Figures 2024 (Publications Office) – <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7646222f-e82b-11ef-b5e9-01aa75ed71a1/language-en>
- She Figures 2024 – interactive report – <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2024>
- CRUI, Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (2019) – <https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html>
- CRUI, Addendum: Bilancio di genere e Gender Equality Plan (2021) – [https://www.cru.it/documenti/54/New-category/788/GEP\\_BdG.pdf](https://www.cru.it/documenti/54/New-category/788/GEP_BdG.pdf)

## QUADRO STRATEGICO EUROPEO

- European Commission, Gender equality in research and innovation – [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)
- European Commission, Gender Equality Strategy 2026–2030 – [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)
- -European Commission, ERA Policy Agenda 2025–2027 – <https://european-research-area.ec.europa.eu/era-policy-agenda-2025-2027>
- -European Commission, Zero-Tolerance Code of Conduct on gender-based violence in R&I (2024) – <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce8aef5-70b3-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

## **INCLUSIVITÀ, INTERSEZIONALITÀ E DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA**

- European Commission, Gendered Innovations 2 (2020) – <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/33b4c99f-2e66-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission, Towards Inclusive Gender Equality in Research and Innovation (2022) – <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8527a556-e543-11ec-a534-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission, Approaches to Inclusive Gender Equality in Research and Innovation (2022) – <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/006a43e7-3eda-11ed-92ed-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>
- UniSAFE, Toolkit on gender-based violence in academia and research organisations – <https://unisafe-gbv.eu/output-new-version/>

## **NORMATIVA DELL'UNIONE EUROPEA**

- Regolamento (UE) 2021/695 – Horizon Europe – <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/695/oj>
- Direttiva (UE) 2019/1158 – equilibrio tra vita professionale e vita familiare – <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng>
- Direttiva (UE) 2023/970 – trasparenza retributiva – <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>
- Direttiva (UE) 2024/1385 – lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica – <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj/eng>

## **FONTI ITALIANE**

- D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Normattiva) – <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?%21vig=urn%3Anir%3Astat%3Adecreto.legislativo%3A2006%3B198>
- D.lgs. 7 maggio 2026, n. 96 – Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 in materia di trasparenza retributiva e parità di retribuzione tra uomini e donne (Normattiva) – <https://www.normattiva.it/eli/id/2026/06/01/26G00112/ORIGINAL>
- Direttiva n. 2/2019 – pari opportunità e CUG nelle amministrazioni pubbliche – [https://www.sds-senese.it/images/documenti/cug/Direttiva\\_n\\_2\\_2019.pdf](https://www.sds-senese.it/images/documenti/cug/Direttiva_n_2_2019.pdf)
- UNI/PdR 125:2022 – sistema di gestione per la parità di genere (certificazione) – <https://www.pariopportunita.gov.it/it/attuazione-misure-pnrr/i-parametri-minimi-per-l-ottenimento-della-certificazione-della-parita-di-genere/>
- CRUI, Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani (2021) – PDF – [https://www.crui.it/documenti/54/New-category/854/VademecumGEP\\_CRUI.pdf](https://www.crui.it/documenti/54/New-category/854/VademecumGEP_CRUI.pdf)
- CRUI, pagina sul Vademecum GEP – <https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

