
PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE (GEP)

2024-2026

2023

ISIG

Istituto di Sociologia Internazionale
Institute of International Sociology
Gorizia

*Pioniere nella ricerca sociale dal 1968,
promuoviamo trasformazioni nelle società
per un futuro di relazioni pacifiche.*



ISIG

ISTITUTO DI SOCIOLOGIA INTERNAZIONALE
INSTITUTE OF INTERNATIONAL SOCIOLOGY
GORIZIA

VISION

ISIG crede in un futuro di relazioni pacifiche basate sul riconoscimento reciproco delle differenze come risorse che arricchiscono.

L'Istituto studia e promuove trasformazioni nelle società con l'obiettivo di costruire una convivenza pacifica e duratura, mettendo al centro la partecipazione democratica, i diritti umani e lo stato di diritto.

MISSION

ISIG si impegna a promuovere l'innovazione nelle comunità attraverso la ricerca scientifica e sociale, la co-progettazione e la consulenza strategica. L'Istituto favorisce lo sviluppo sostenibile delle comunità, la governance partecipativa e la gestione e riduzione del rischio, contribuendo alla costruzione di società inclusive e resilienti.

ISIG concretizza la sua missione attraverso progettazione e gestione di progetti, formazione continua e capacity building, offrendo strumenti e conoscenze a professionisti, enti pubblici e privati per affrontare le sfide globali e locali in modo attento, efficace e responsabile.

AREE DI RICERCA

Inclusione sociale e sviluppo delle comunità

Governance e sviluppo sostenibile

Resilienza, gestione e riduzione del rischio di disastri

Tecnologie emergenti, etica e privacy

Cultura, sviluppo e impatto delle politiche culturali

© 2025 ISIG

ISTITUTO DI SOCIOLOGIA INTERNAZIONALE
INSTITUTE OF INTERNATIONAL SOCIOLOGY
GORIZIA

Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte del documento può essere riprodotta o diffusa con un mezzo qualsiasi senza il permesso scritto dell'editore.

Realizzazione scientifica ed editoriale: ISIG

Autore / Author	Data/Date	Versione/Version	Note/Notes
Olivia Ferrari	19.04.2024	1	
Olivia Ferrari	02.03.2026	2	Integrazione dei dati sulla parità di genere all'interno dell'istituto

1	INTRODUZIONE	7
2	PRINCIPI	7
3	RISORSE	8
4	DEI DATI	8
4.1	COMPOSIZIONE DEL PERSONALE	8
4.1.1	RUOLI DI LEADERSHIP	9
4.1.2	ASSUNZIONI	9
4.1.3	FIDELIZZAZIONE E EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA	9
4.2	AZIONI ATTUATE NEL PERIODO 2021-2023	10
4.2.1	PRATICHE ORGANIZZATIVE ED EQUILIBRIO TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA	10
4.2.2	CULTURA ORGANIZZATIVA SENSIBILE ALLE QUESTIONI DI GENERE	10
4.2.3	INTEGRAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE NEI PROGETTI	10
5	PROSSIMI PASSI	10
6	PIANO D'AZIONE 2024-2026	12



1 INTRODUZIONE

L'Istituto di Sociologia Internazionale di Gorizia (ISIG) è un'istituzione culturale e di ricerca senza scopo di lucro fondata nel 1968. Le sue attività si concentrano sulla ricerca, la progettazione, la consulenza, la formazione e la cooperazione internazionale, con l'obiettivo generale di promuovere la convivenza pacifica e lo sviluppo sociale sostenibile.

L'ISIG opera sia in un contesto regionale (Friuli-Venezia Giulia) che in un quadro internazionale. Nel corso del tempo si è affermato come un centro di eccellenza riconosciuto in diversi ambiti di ricerca, tra cui le relazioni internazionali e la cooperazione transfrontaliera, le relazioni etniche e minoritarie, la pace e la risoluzione dei conflitti, le politiche sociali, lo sviluppo locale, la democrazia e la società civile, la gestione dei rischi ambientali e gli studi di foresight.

In linea con i requisiti della Commissione europea nell'ambito di Orizzonte Europa, l'ISIG adotta il presente Piano per la parità di genere (GEP) come strumento strategico e operativo per promuovere la parità di genere e prevenire ogni forma di discriminazione all'interno dell'organizzazione e nelle sue attività.

Il GEP copre il periodo 2024-2026 e si basa sull'esperienza e sui risultati del piano precedente (2021-2023). Si fonda su una valutazione interna effettuata utilizzando i dati istituzionali disponibili e attraverso la consultazione del personale e dei collaboratori.

Il GEP è concepito come uno strumento dinamico e flessibile. Comprende una serie di azioni mirate accompagnate da meccanismi di monitoraggio e valutazione, che consentono un miglioramento continuo nel tempo. I progressi saranno valutati attraverso indicatori sia di output che di impatto definiti all'interno del Piano d'azione.

L'obiettivo generale del GEP è integrare i principi di parità di genere in tutti i settori di attività dell'ISIG, comprese le attività di ricerca, la progettazione e l'attuazione dei progetti, il coinvolgimento delle parti interessate e i processi organizzativi interni. Il Piano si rivolge al personale, ai collaboratori, ai partner e ai beneficiari dell'ISIG, contribuendo al contempo a sensibilizzare l'opinione pubblica in generale.

2 PRINCIPI

Il Piano per la parità di genere dell'ISIG si basa sui seguenti principi:

- **Pari opportunità e non discriminazione:** l'ISIG si impegna a garantire parità di trattamento e pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dal genere, dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale, dall'età, dall'etnia, dalla religione, dalla disabilità o da qualsiasi altra caratteristica personale.
- **Integrazione della dimensione di genere:** la parità di genere è sistematicamente integrata in tutti i processi organizzativi, tra cui la ricerca, la progettazione, l'attuazione e la valutazione dei progetti.
- **Inclusività e diversità:** l'ISIG riconosce la diversità come un valore e promuove un ambiente di lavoro inclusivo in cui le diverse prospettive sono rispettate e incoraggiate.
- **Equilibrio tra vita professionale e vita privata:** l'Istituto sostiene modalità di lavoro flessibili e pratiche organizzative che consentono di conciliare la vita professionale con quella privata.
- **Trasparenza e responsabilità:** l'ISIG garantisce la trasparenza nei processi decisionali e si impegna a monitorare e riferire sui progressi compiuti rispetto agli obiettivi di parità di genere.

- **Tolleranza zero per la violenza di genere e le molestie:** l'Istituto adotta una posizione chiara contro tutte le forme di violenza di genere, comprese le molestie sessuali, e promuove un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso.
- **Partecipazione e co-creazione:** i membri del personale sono attivamente coinvolti nello sviluppo, nell'attuazione e nel monitoraggio del GEP.

3 RISORSE

L'ISIG garantisce l'assegnazione di risorse umane e organizzative adeguate per l'attuazione del Piano per la parità di genere.

La responsabilità del coordinamento, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione del GEP è assegnata a **Ramona Velea**, che ricopre il ruolo di Responsabile del GEP. Supervisiona i progressi del Piano d'Azione, garantisce la raccolta e l'analisi dei dati rilevanti e riferisce sui risultati e sugli impatti.

L'attuazione del GEP è sostenuta dal coinvolgimento della direzione e del personale dell'Istituto, che contribuiscono all'integrazione dei principi di parità di genere nelle attività quotidiane e nelle pratiche organizzative.

L'ISIG si impegna a dedicare tempo interno e risorse organizzative a:

- L'attuazione delle azioni pianificate.
- L'organizzazione di attività di formazione e sensibilizzazione.
- La raccolta e il monitoraggio dei dati disaggregati per genere.
- La revisione e l'aggiornamento periodici del GEP.

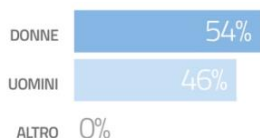
Ove pertinente, l'Istituto potrà inoltre integrare azioni a favore della parità di genere nell'ambito di progetti finanziati con fondi esterni, comprese le iniziative di Orizzonte Europa, rafforzando in tal modo la sostenibilità e l'impatto del Piano.

L'ISIG garantisce che il GEP sia accessibile al pubblico sul proprio sito web.

4 DEI DATI

4.1 COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

A partire dal 2025, il personale dell'ISIG presenta una distribuzione di genere relativamente equilibrata, con una leggera prevalenza delle donne.



- Donne: 54%
- Uomini: 46%
- Altro: 0%



Per quanto riguarda la distribuzione per età:

- 20-30 anni: 14,3%



- 30–40 anni: 50%
- Oltre 40 anni: 35,7%

Questa distribuzione evidenzia una concentrazione del personale nella fascia d'età 30–40 anni, unita alla presenza sia di personale più giovane che di personale più esperto, contribuendo alla diversità intergenerazionale e allo scambio di esperienze all'interno dell'Istituto.

4.1.1 Ruoli di leadership

La distribuzione di genere nelle posizioni di leadership e decisionali è la seguente:

- Presidente: donna
- Direttore: uomo
- Vicedirettori (2): donne

Nel complesso, le donne sono ben rappresentate nei ruoli dirigenziali, sebbene una distribuzione equilibrata in tutte le posizioni di alto livello rimanga un obiettivo da perseguire.

4.1.2 Assunzioni

Anno	Totale	Donne	Uomini
2021	1	1	0
2022	0	0	0
2023	2	2	0
2024	1	1	0
2025	4	3	1

Nel complesso, le assunzioni mostrano una percentuale più elevata di donne assunte durante il periodo di riferimento.

Per quanto riguarda l'età:

- Meno di 35 anni: 5 assunzioni
- Oltre i 35 anni: 3 assunzioni

Ciò indica una tendenza ad assumere sia professionisti all'inizio della carriera che professionisti più esperti, a sostegno di una composizione equilibrata della forza lavoro.

4.1.3 Fidelizzazione e equilibrio tra vita professionale e vita privata

Negli ultimi cinque anni non sono stati registrati casi di dipendenti che hanno lasciato il proprio posto di lavoro entro un anno dalla nascita di un figlio.

Ciò suggerisce un ambiente organizzativo positivo in termini di equilibrio tra vita professionale e vita privata e di fidelizzazione, sebbene sia necessario un monitoraggio continuo per confermare questa tendenza nel tempo.

4.2 AZIONI ATTUATE NEL PERIODO 2021-2023

Durante il precedente ciclo del GEP (2021–2023), l'ISIG ha attuato una serie di azioni volte a promuovere la parità di genere all'interno delle proprie pratiche organizzative e delle attività di progetto.

4.2.1 Pratiche organizzative ed equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

L'ISIG ha introdotto e rafforzato modalità di lavoro flessibili, compreso l'uso dello smart working e degli strumenti digitali, al fine di sostenere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e migliorare il benessere organizzativo.

Sono state organizzate riunioni interne mensili, fornendo uno spazio di discussione tra il personale su questioni organizzative, inclusi argomenti relativi al lavoro a distanza, alla gestione del carico di lavoro e all'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

4.2.2 Cultura organizzativa sensibile alle questioni di genere

L'Istituto ha promosso l'adozione di un linguaggio sensibile alle questioni di genere attraverso lo sviluppo di linee guida interne, incoraggiando una comunicazione inclusiva sia nei documenti interni che in quelli esterni.

Inoltre, l'ISIG ha progressivamente integrato dati disaggregati per genere nelle proprie relazioni di missione, contribuendo a un monitoraggio più sistematico della parità di genere all'interno dell'organizzazione.

4.2.3 Integrazione della parità di genere nei progetti

I principi di parità di genere sono stati sempre più incorporati nella progettazione e nell'attuazione dei progetti. In particolare, è stata prestata attenzione a garantire l'equilibrio di genere all'interno dei team di progetto e a integrare le prospettive di genere nelle attività di ricerca e di progetto, ove pertinente.

5 PROSSIMI PASSI

Sulla base dei risultati raggiunti durante il precedente ciclo del GEP (2021–2023) e dell'attuale contesto organizzativo, l'ISIG mira a rafforzare e sistematizzare ulteriormente il proprio approccio alla parità di genere in una prospettiva di miglioramento continuo. Sebbene l'Istituto presenti una distribuzione di genere generalmente equilibrata e abbia già implementato diverse pratiche positive, sono necessari ulteriori sforzi per consolidare ed espandere queste azioni nel tempo.

In particolare, saranno prioritarie le seguenti aree:

- **Ulteriore integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e di progetto**, garantendo un'applicazione più sistematica e coerente in tutte le iniziative.
- **Rafforzamento dei meccanismi di monitoraggio e valutazione**, con un uso più strutturato dei dati e degli indicatori disaggregati per genere.
- **Rafforzamento delle pratiche organizzative a sostegno dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata**, mantenendo e migliorando le attuali modalità di lavoro flessibili.



-
- **Formalizzazione delle procedure relative alla prevenzione della violenza di genere e delle molestie**, compresa l'adozione di linee guida e strumenti specifici.
 - **Sviluppo continuo delle competenze**, attraverso attività di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale e ai collaboratori.

Queste priorità si riflettono nel Piano d'Azione 2024–2026, che le traduce in azioni concrete, scadenze e indicatori misurabili.

6 PIANO D'AZIONE 2024-2026

Obiettivi	Azioni	Calendario			Indicatori di risultato	Indicatori di impatto
		2024	2025	2026		
Equilibrio tra vita professionale e vita privata e cultura organizzativa	Implementazione di strumenti informatici per una maggiore flessibilità nel telelavoro.	X	X	X	- Numero di ore lavorate in modalità di telelavoro	- Percentuale di donne e uomini che lasciano il lavoro entro un anno dalla nascita di un figlio. - Percentuale di donne e uomini che lasciano il lavoro a causa dell'incompatibilità tra vita familiare e vita lavorativa.
	Disponibilità di forme di lavoro flessibili in termini di orario e luogo di lavoro	X	X	X	- Numero di ore lavorate in modalità di telelavoro - Percentuale di donne e uomini che lavorano a tempo parziale	- Percentuale di donne e uomini che lasciano il lavoro entro un anno dalla nascita di un figlio. - Percentuale di donne e uomini che lasciano il lavoro a causa dell'incompatibilità tra vita familiare e lavorativa.
	Diffusione di un'indagine interna annuale sull'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e sul benessere organizzativo			X	- Numero di indagini condotte	- Percentuale del personale che segnala un miglioramento dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e del benessere organizzativo
Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	Organizzazione di incontri periodici sullo stato di avanzamento del GEP all'interno dell'organizzazione	X	X	X	- Numero di riunioni effettivamente organizzate	- L'organizzazione ha integrato attivamente nei propri processi interni gli indicatori forniti dal GPE? Sì, no, in parte. - In caso affermativo, da quando?
	Promozione di riunioni interne e seminari esterni volti a favorire	X	X	X	- Numero di incontri	- Numero di documenti prodotti dall'organizzazione utilizzando



	l' e capillare delle competenze di genere e l'adozione di un linguaggio sensibile al genere all'interno dell'organizzazione				organizzati nell'arco di un anno	un linguaggio sensibile al genere -
	Promozione dell'equilibrio di genere tra i vertici dell'istituzione	X	X	X	- Rapporto tra donne e uomini tra i vertici dell'Istituto - Indice del soffitto di cristallo (She Figures, 2015)	- Diminuzione del rapporto tra donne e uomini a livello di figure di vertice dell'Istituto - Avvicinamento dell'indice del soffitto di cristallo al valore 1
Parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera	Corsi interni di mentoring, empowerment e negoziazione per i dipendenti		X	X	- Numero di corsi interni erogati in un anno	- Rapporto tra donne e uomini ai vertici dell'Istituto
	Promozione di campagne informative per valorizzare il contributo dei ricercatori al lavoro dell'Istituto e la diversità di genere all'interno dei gruppi di ricerca	X	X	X	- Numero di contenuti informativi prodotti nel periodo indicato	- Maggiore consapevolezza degli utenti finali e del pubblico in generale in relazione al contributo dei ricercatori al lavoro dell'Istituto e alla diversità di genere all'interno dei gruppi di ricerca
	Formazione interna sulla consapevolezza dei pregiudizi di genere			X	- Numero di membri del personale formati	- Miglioramento del punteggio relativo alle conoscenze (valutazione pre/post formazione)
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento	Integrazione delle questioni di genere nei seminari pubblici organizzati con scuole e università	X	X	X	- Numero di seminari organizzati integrando la dimensione di genere e svolti nell'arco di un anno	- Maggiore conoscenza delle questioni di genere da parte dei destinatari dei seminari

	Integrazione delle questioni di genere nei progetti di ricerca promossi dall'Istituto	X	X	X	- Numero di progetti che integrano le questioni di genere promossi o co-promossi dall'Istituto	- Obiettivi raggiunti dai progetti sulle questioni di genere promossi o co-promossi dall'Istituto
	Organizzazione interna di seminari e workshop per il miglioramento delle competenze e delle conoscenze in materia di questioni di genere	X	X	X	- Numero di workshop e seminari interni organizzati nel corso di un anno	- Miglioramento delle competenze e delle conoscenze sulle questioni di genere da parte dei dipendenti dell'Istituto
Misure contro la violenza di genere, compreso il molestie sessuali	Adozione di un codice di condotta sulla prevenzione della violenza di genere, comprese le molestie sessuali			X	- Adozione del Codice di condotta entro il 2026	- Numero di episodi di violenza di genere riscontrati sul posto di lavoro
	Creazione di materiale informativo a sostegno delle potenziali vittime di violenza di genere, comprese le molestie sessuali			X	- Numero di materiali informativi prodotti in un anno	- Numero di episodi di violenza di genere riscontrati sul posto di lavoro
Monitoraggio e rendicontazione	Garantire il monitoraggio sistematico e il miglioramento continuo del GEP.			X	- Redazione della relazione annuale di monitoraggio interno (sì/no)	- Miglioramento delle prestazioni rispetto agli indicatori del GEP nel tempo



Approvato per la prima volta il 22 aprile 2024

Versione aggiornata: 31 marzo 2026

La presidente

Michela Cecotti



ISIG
ISTITUTO DI SOCIOLOGIA INTERNAZIONALE
INSTITUTE OF INTERNATIONAL SOCIOLOGY
GORIZIA

www.isig.it

Via Mazzini, 13
34170 – Gorizia
Italia

T. +39.0481.533632
isig@isig.it | isig@pec.isig.it
P.IVA /CF: 00126770312