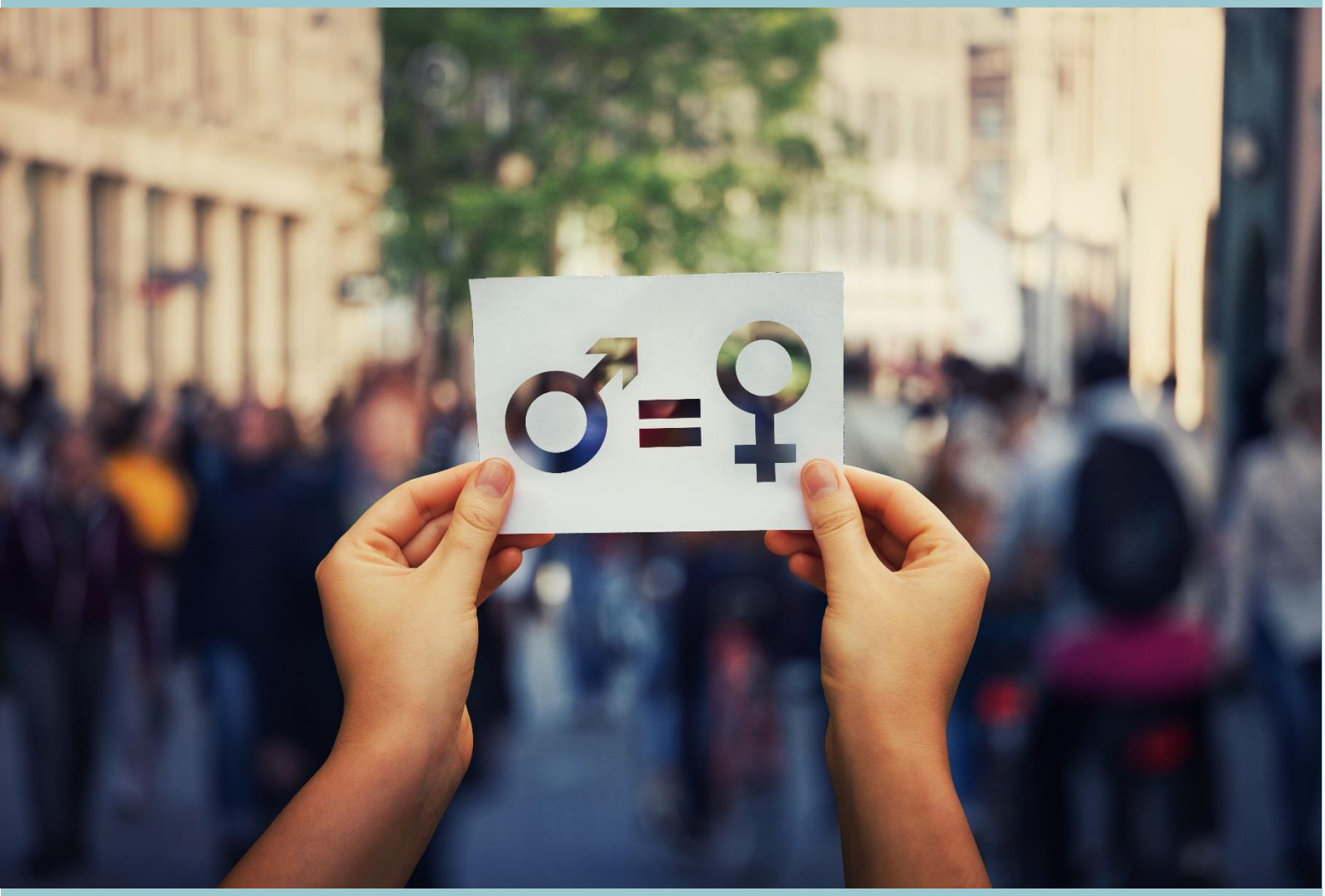
INVALSI

Istituto nazionale per la valutazione
del sistema educativo di istruzione e formazione



GENDER *equality* PLAN

Sommario

Introduzione 3

Analisi di contesto 4

Gli obiettivi specifici e le misurazioni per area chiave 12

Area Tematica 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e la cultura organizzativa 13

Area Tematica 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale 19

Area Tematica 3 - parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera 23

Area Tematica 4 - integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento 25

Area Tematica 5 - misure per prevenire la violenza di genere, comprese le molestie sessuali 29

Introduzione

Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP, Gender Equality Plan) dell'INVALSI nasce con l'idea di fare propri gli obiettivi della strategia sulla parità di genere sostenuta dal programma europeo di finanziamento della ricerca Horizon 2020.

Il GEP è uno strumento fondamentale per generare cambiamenti strutturali e conseguire il superamento dei divari tra uomini e donne in linea con la recente dichiarazione della Direzione *Research and Innovation* della Commissione Europea che ha previsto, nella cornice del programma *Horizon Europe*, la necessità di dotarsene per tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere al finanziamento di ricerca.

Il GEP è frutto di un percorso condiviso, che si è articolato nelle seguenti tappe:

- analisi del contesto dell'INVALSI, fotografato grazie all'analisi qualitativa e quantitativa dei dati disaggregati per genere - sul personale del settore Amministrativo e della Ricerca Valutativa;
- acquisizione del sostegno da parte della comunità INVALSI, dei vertici – Direttore, Consiglio Scientifico, Consiglio di Amministrazione;
- individuazione delle criticità e degli ostacoli alla parità di genere a tutti i livelli organizzativi dell'Istituto;
- ideazione di obiettivi e azioni dirette a promuovere l'eguaglianza di genere a tutti i livelli dell'organizzazione, da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell'arco temporale;
- previsione di risorse specifiche da destinare all'implementazione delle azioni, sia in termini di risorse umane che in termini di risorse finanziare
- previsione di indicatori per il monitoraggio dell'andamento e dell'attuazione del GEP per target.

Elementi obbligatori relativi al processo di adozione del GEP:

- documento pubblico
- risorse dedicate
- raccolta e monitoraggio dei dati
- formazione e sviluppo delle capacità

Analisi di contesto

L'Istituto Nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI) è un ente di ricerca con personalità giuridica di diritto pubblico e autonomia amministrativa, contabile, patrimoniale, regolamentare e finanziaria, i cui compiti, definiti dall'art. 17 del Decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, sono i seguenti:

a) lo studio e la predisposizione di strumenti e modalità oggettive di valutazione degli apprendimenti e la cura dell'elaborazione e della diffusione dei risultati della valutazione;
b) la promozione di periodiche rilevazioni nazionali sugli apprendimenti che interessano le istituzioni scolastiche e l'istruzione e formazione professionale, il supporto e l'assistenza tecnica alle istituzioni scolastiche e formative anche attraverso la messa a disposizione di prove oggettive per la valutazione degli apprendimenti finalizzate anche alla realizzazione di autonome iniziative di valutazione e autovalutazione;
c) lo studio di modelli e metodologie per la valutazione delle istituzioni scolastiche e di istruzione e formazione professionale e dei fattori che influenzano gli apprendimenti;
d) la predisposizione di prove a carattere nazionale per gli esami di Stato, nell'ambito della normativa vigente;
e) lo svolgimento di attività di ricerca e la collaborazione alle attività di valutazione del sistema scolastico al fine di realizzare iniziative di valorizzazione del merito anche in collaborazione con il sistema universitario;
f) lo svolgimento di attività di ricerca, nell'ambito delle proprie finalità istituzionali, sia su propria iniziativa che su mandato di enti pubblici e privati, assicurando inoltre la partecipazione italiana a progetti internazionali in campo valutativo;
g) lo svolgimento di attività di supporto e assistenza tecnica alle regioni e agli enti territoriali per la realizzazione di autonome iniziative di monitoraggio, valutazione e autovalutazione;
h) lo svolgimento di attività di formazione del personale docente e dirigente della scuola sui temi della valutazione.

Le priorità strategiche che l'INVALSI utilizza per programmare la propria attività vengono definite con periodicità almeno triennale dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. L'Istituto è soggetto alla vigilanza del Ministero dell'Istruzione e del Merito e del Ministero dell'Università e della Ricerca.

L'organizzazione dell'Istituto si articola in Organi di governo, Uffici di supporto della Presidenza e della Direzione Generale, Settore Amministrativo-Tecnologico e Settore della Ricerca Valutativa.

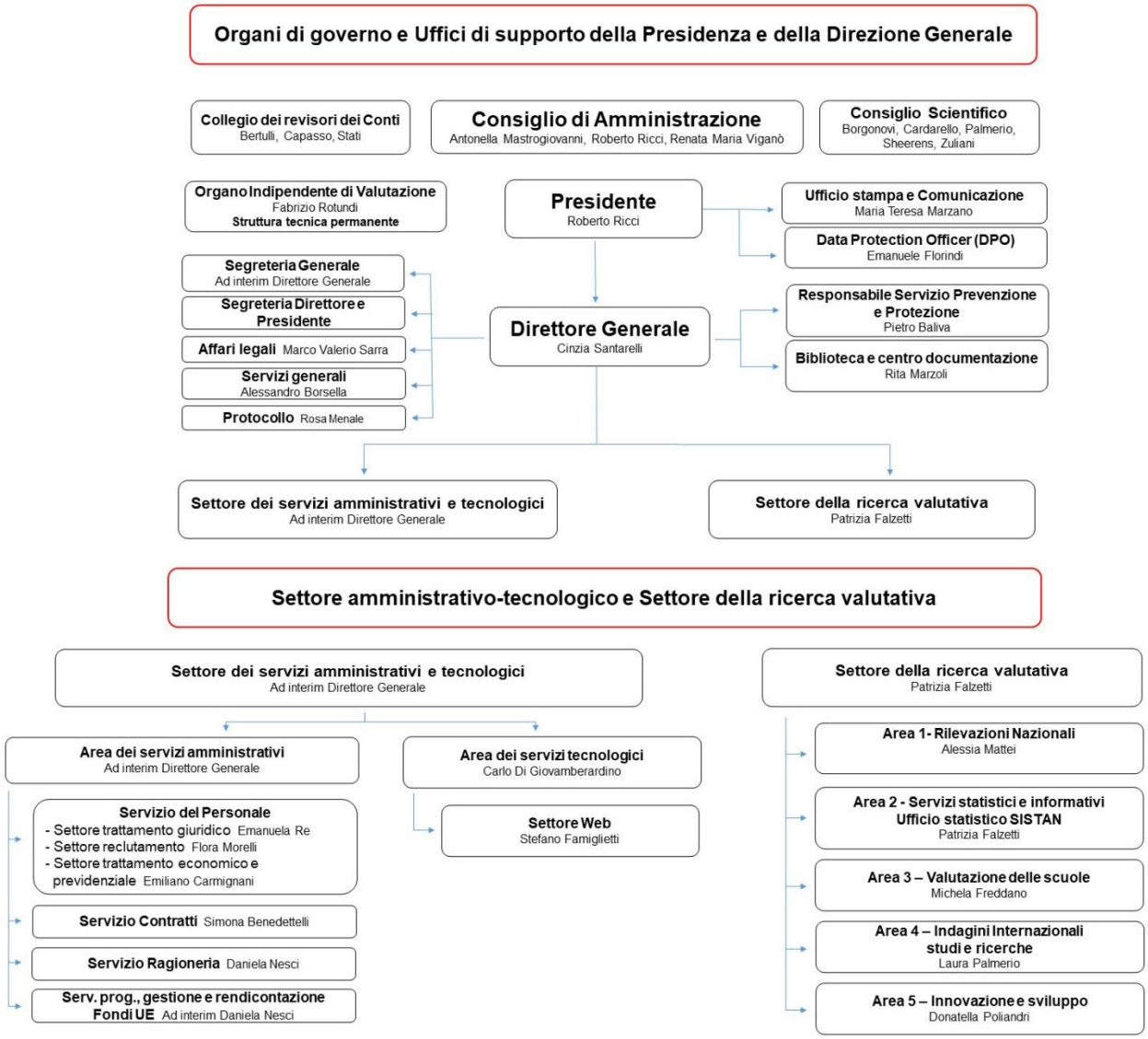
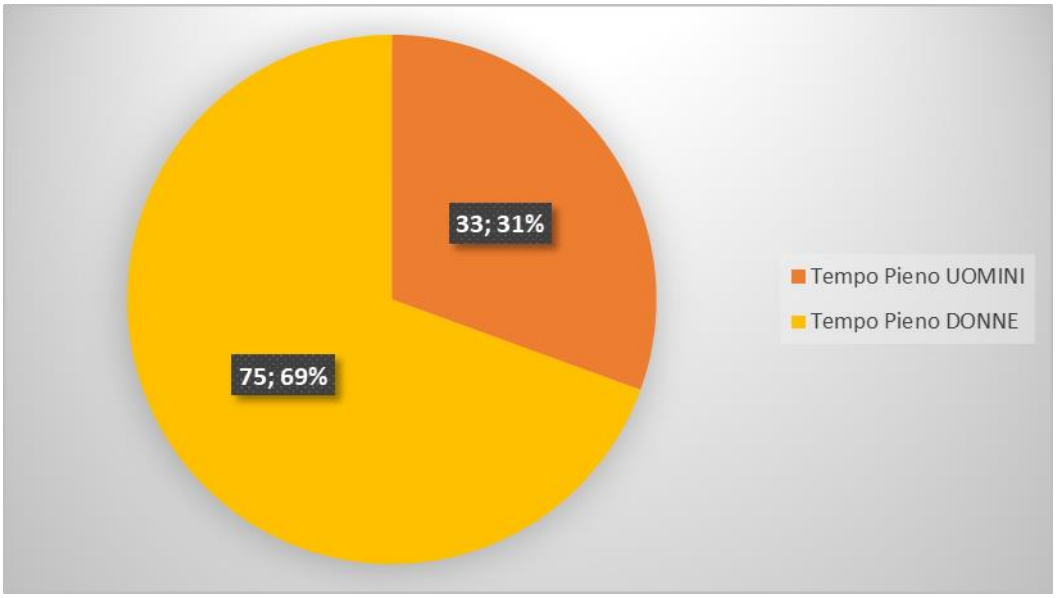


Figura – Organigramma INVALSI

Di seguito viene riportata l'analisi del contesto svolta ai fini della definizione degli obiettivi presenti nel seguente documento. In particolar modo, vengono riportati i dati relativi all'anno 2022, considerati come punto di partenza per le azioni definite nel GEP, e vengono ricomprese le diverse componenti presenti nell'Istituto: personale ricercatore/tecnologo, personale tecnico e amministrativo.

Come si evince dai primi grafici la suddivisione del personale, per genere, vede una netta prevalenza delle donne rispetto agli uomini. Questo vale sia per il personale a tempo determinato che per il personale a tempo indeterminato. Tale andamento si riflette anche nella suddivisione per profili/qualifiche.

Figura 1 -



Distribuzione per genere del personale a tempo indeterminato al 31.12.2022

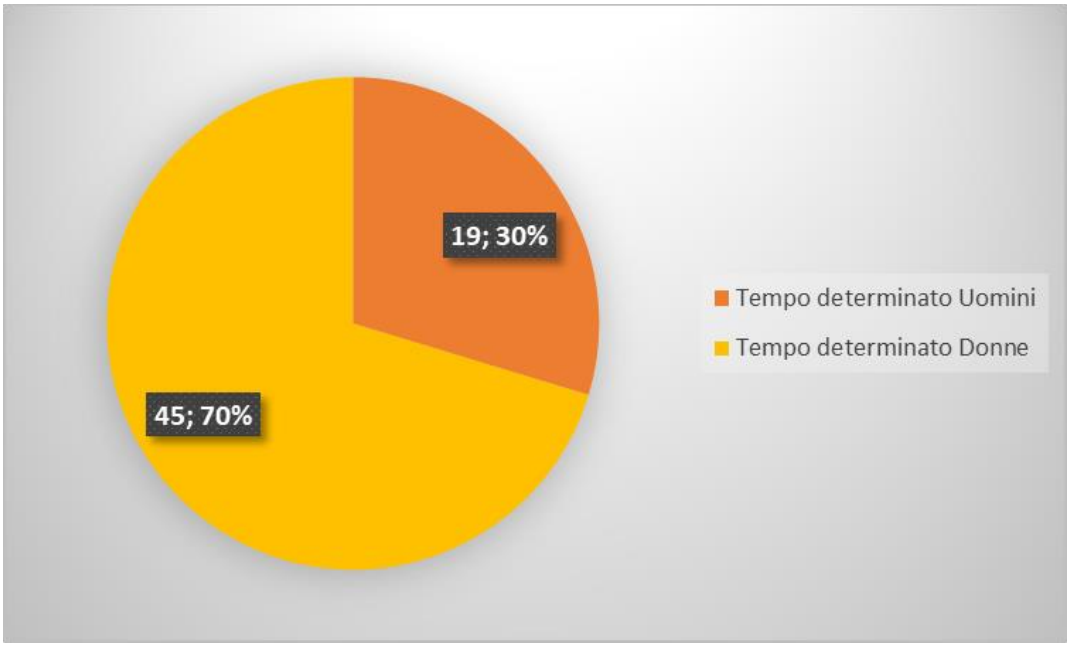


Figura 2 - Distribuzione per genere del personale a tempo indeterminato al 31.12.2022

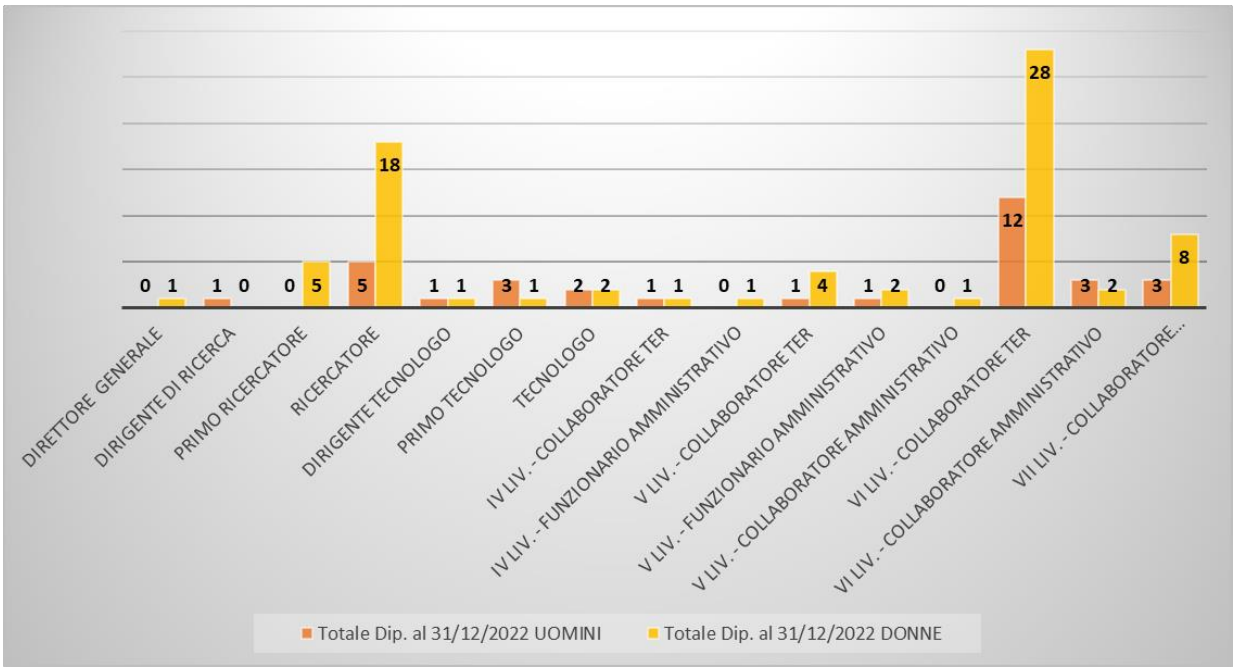


Figura 3 - Distribuzione per genere e per qualifica del personale a tempo indeterminato al 31.12.2022

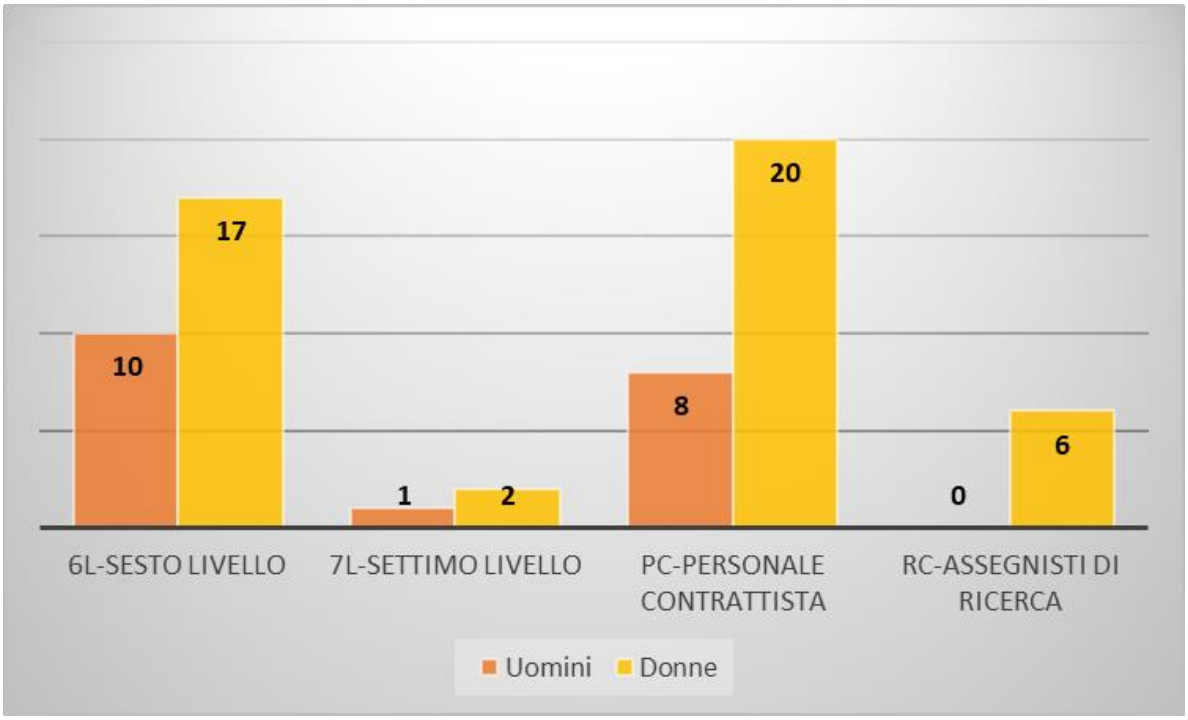
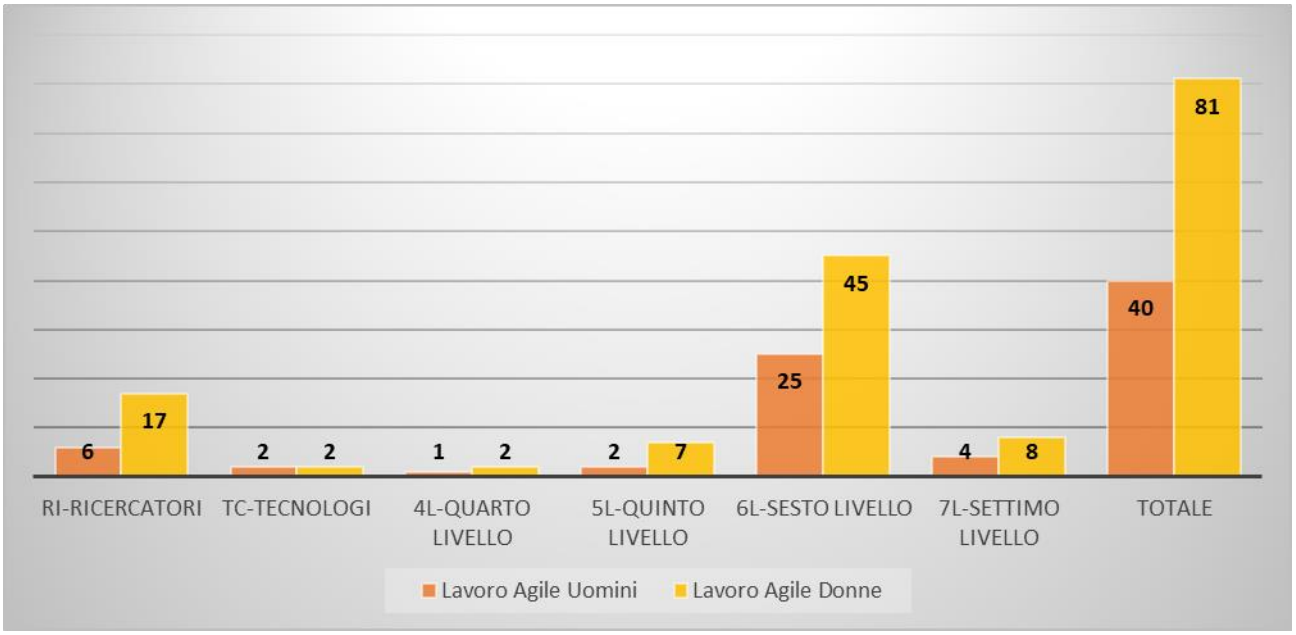


Figura 4 - Distribuzione per genere e per qualifica del personale a tempo determinato al 31.12.2022

Categoria	Lavoro Agile		Telelavoro	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
RI-RICERCATORI	6	17	0	1
TC-TECNOLOGI	2	2	0	0
4L-QUARTO LIVELLO	1	2	0	0
5L-QUINTO LIVELLO	2	7	0	0
6L-SESTO LIVELLO	25	45	0	2
7L-SETTIMO LIVELLO	4	8	0	2
Totale	**40**	**81**	**0**	**5**

Tavola 1 – Distribuzione del personale rispetto al lavoro agile e al telelavoro

Figura 5 - Distribuzione del personale rispetto al lavoro agile



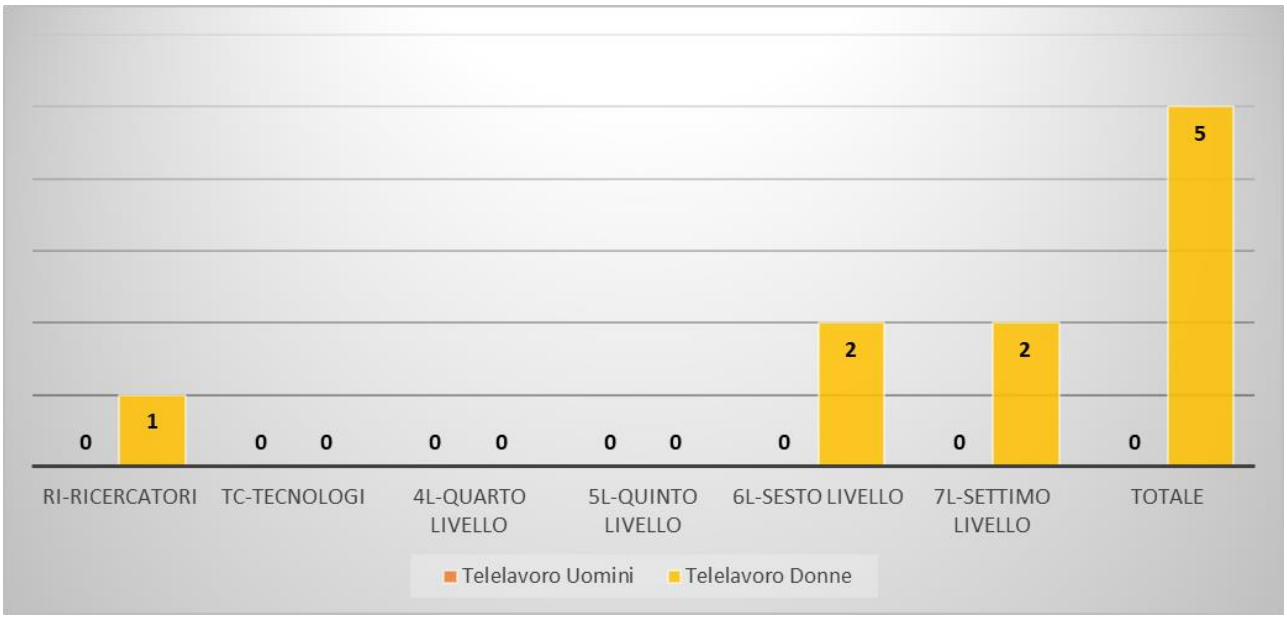


Figura 6 - Distribuzione del personale rispetto al telelavoro

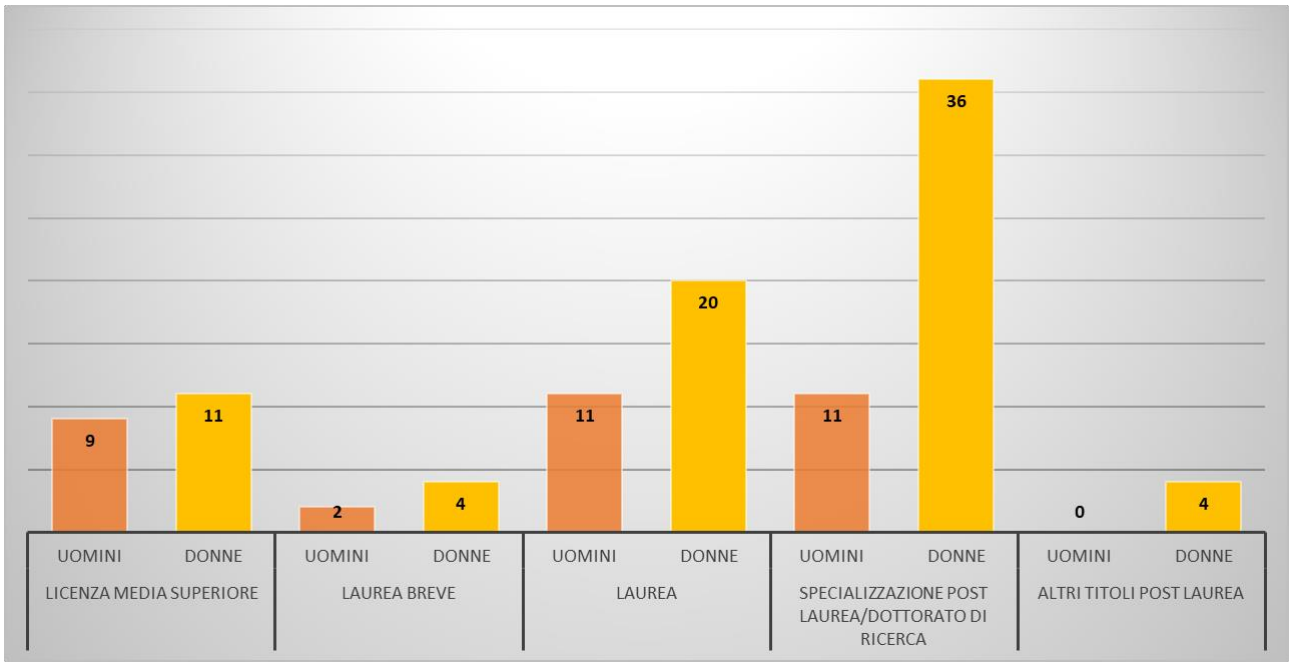


Figura 7 - Distribuzione del personale per genere e per titolo di studio

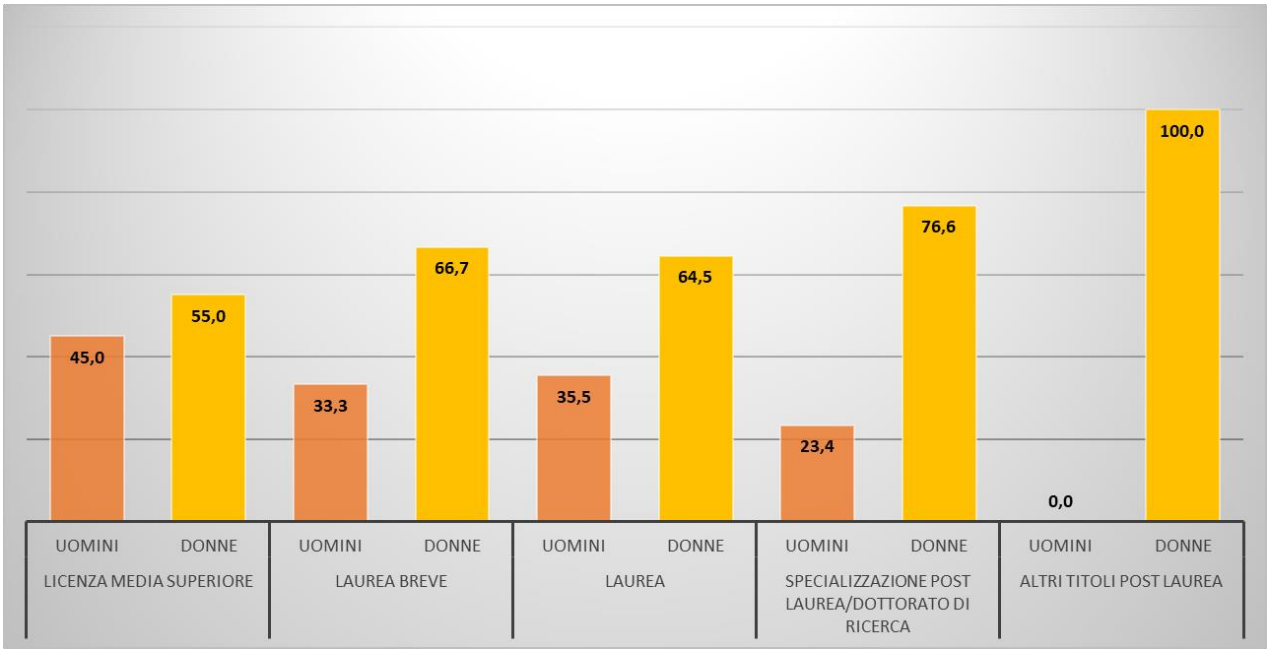


Figura 8 - Distribuzione del personale per titolo di studio e per genere

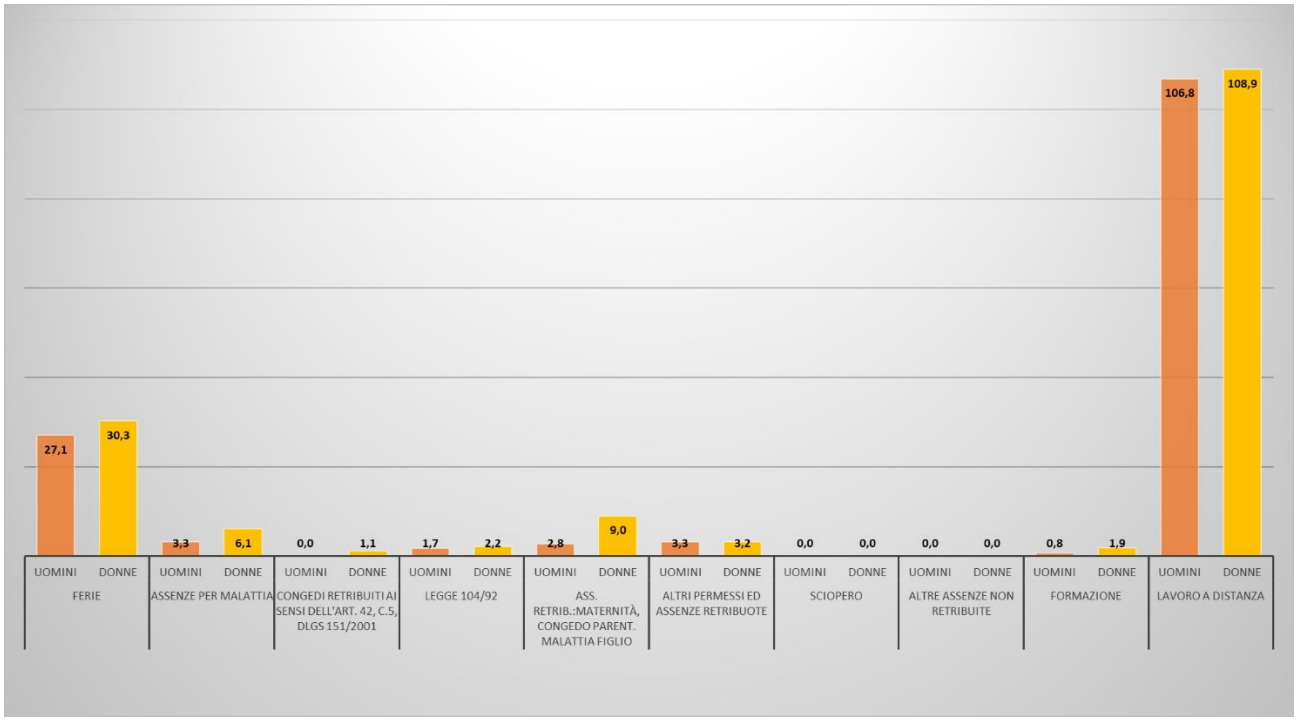


Figura 9 - Distribuzione assenze per persona e per genere

Il Piano per l'Equità di Genere dell'INVALSI è organizzato nelle cinque aree tematiche che la Commissione indica come imprescindibili:

- equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

La prima area, relativa all'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, punta a rafforzare le misure di *welfare*/benessere - consentendo un maggior bilanciamento tra lavoro e sfera privata e agevolando la genitorialità e/o attività di cura - e a perseguire una cultura condivisa delle pari opportunità, del valore dell'inclusione e dell'eliminazione degli stereotipi di genere.

La seconda area persegue il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, mirando alla riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera e supportando l'equità di genere nella composizione degli organismi della Scuola.

La terza area persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera favorendo la riduzione del divario di genere nell'accesso ai percorsi di carriera e promuovendo operativamente una cultura inclusiva rispetto al genere.

La quarta area è volta all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, promuovendo nella componente scientifica dell'Istituto una sensibilità su tematiche di genere nei contenuti della ricerca, l'eliminazione pregiudizi di genere e l'acquisizione di diversi approcci correlati alla diversità di genere di relatori/relatrici partecipanti agli eventi scientifici.

La quinta area è incentrata sulle misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, promuove una cultura inclusiva rispetto al genere, una maggiore consapevolezza sul problema delle molestie sessuali e il rafforzamento di misure di prevenzione del disagio del personale.

Nel paragrafo successivo, in ogni scheda sono inserite le azioni strategiche previste nell'ambito dell'area tematica. Per ciascuna di esse sono vengono specificati obiettivi, indicatore, target, unità organizzativa responsabile, risorse economiche, target diretto, responsabili istituzionali e *outcome* previsto.

Gli obiettivi specifici e le misurazioni per area chiave

Area Tematica 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e la cultura organizzativa

AREA TEMATICA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e la cultura organizzativa								
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**Cronoprogramma**			**Responsabili**	**Indicatore**
				2023	**2024**	**2025**		
Valorizzare e promuovere, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'INVALSI, misure relative a forme di flessibilità dell'orario e delle modalità di lavoro, con particolare riferimento all'articolazione dell'orario di servizio, forme di rapporto di lavoro parziale e lavoro agile in relazione alle esigenze di conciliazione ed equilibrio tra vita e lavoro	Aumentare il numero di persone che usufruiscono del lavoro agile e la loro soddisfazione.	- Realizzare la mappatura delle esigenze di flessibilità e conciliazione del personale; - definire e diffondere linee guida per l'applicazione del lavoro agile; - monitorare l'efficacia e la soddisfazione del personale rispetto al lavoro agile.	Il personale interessato al lavoro agile.	x	x	x	Il CUG; il responsabile delle risorse umane; i responsabili delle strutture organizzative (ricerca e amministrazione)	Percentuale di personale che usufruisce del lavoro agile e grado di soddisfazione espresso tramite questionario. (Servirebbe un questionario PRIMA per rilevare le esigenze e un questionario DOPO per rilevare il grado di soddisfazione)
	Ridurre il gap di genere nella fruizione delle misure di flessibilità e di conciliazione.	Sensibilizzare i responsabili delle strutture organizzative e il personale sul tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata; promuovere la partecipazione equilibrata di uomini e donne alle misure di flessibilità e conciliazione; monitorare la distribuzione di genere delle persone che usufruiscono delle misure di flessibilità e conciliazione.	Tutto il personale dell'INVALSI.				Il CUG; il responsabile delle risorse umane; i responsabili delle strutture organizzative (ricerca e amministrazione)	Differenza percentuale tra uomini e donne che usufruiscono delle misure di flessibilità e conciliazione. (Servirebbe un webinar per sensibilizzare e promuovere la conciliazione; poi un report annuale per monitorare la distribuzione di genere)

AREA TEMATICA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e la cultura organizzativa								
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**Cronoprogramma**			**Responsabili**	**Indicatore**
				2023	**2024**	**2025**		
Realizzazione di campagne informative e di sensibilizzazione sul tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e sulla cultura di genere, rivolte a tutto il personale	Aumentare il livello di informazione e sensibilizzazione del personale sul tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e sulla cultura di genere	- Progettare e realizzare una campagna informativa e di sensibilizzazione sul tema della cultura di genere; - organizzare e promuovere degli incontri informativi sul tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	Tutto il personale dell'INVALSI				Il CUG; il responsabile della comunicazione interna	Percentuale di personale che ha ricevuto informazioni e sensibilizzazione sul tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata
	Migliorare le condizioni lavorative nell'INVALSI.	- Monitorare le condizioni lavorative in tema di conciliazione tra vita privata e lavorativa e sulla cultura di genere nell'INVALSI; - valutare l'impatto delle campagne informative e di sensibilizzazione sul tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e sulla cultura di genere.	Tutto il personale dell'INVALSI				Il CUG; il responsabile della comunicazione interna	Percentuale di personale che ha percepito un miglioramento delle condizioni lavorative e nella cultura di genere nell'INVALSI.

AREA TEMATICA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e la cultura organizzativa								
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**Cronoprogramma**			**Responsabili**	**Indicatore**
				2023	**2024**	**2025**		
Organizzazione di corsi di formazione specifici sul tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, rivolti ai responsabili delle strutture organizzative	Aumentare la competenza e la sensibilità dei responsabili delle strutture organizzative sul tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.	- Progettare e realizzare dei corsi di formazione specifici sul tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata; - valutare l'efficacia e la soddisfazione dei responsabili delle strutture organizzative rispetto ai corsi di formazione specifici sul tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.	I responsabili delle strutture organizzative dell'INVALSI				Il CUG; il responsabile della formazione	Percentuale di responsabili delle strutture organizzative che hanno partecipato ai corsi di formazione specifici sul tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata
	Migliorare le condizioni di lavoro e la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata del personale che dipende dai responsabili delle strutture organizzative.	Valutare l'efficacia e la soddisfazione del personale che dipende dai responsabili delle strutture organizzative rispetto al tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.	Tutto il personale dell'INVALSI.				Il CUG; il responsabile della formazione	Grado di soddisfazione espresso tramite questionario.

AREA TEMATICA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e la cultura organizzativa								
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**Cronoprogramma**			**Responsabili**	**Indicatore**
				2023	**2024**	**2025**		
Promuovere la partecipazione del personale a iniziative di welfare aziendale	Aumentare il livello di benessere, motivazione e produttività del personale attraverso le iniziative di welfare aziendale.	- Realizzare una mappatura delle esigenze e delle preferenze del personale in materia di welfare aziendale; - attivare e/o potenziare le iniziative di welfare aziendale come emerge dalla mappatura (ad esempio, sportello di ascolto, consulenza psicologica, convenzioni con strutture sanitarie, ricreative e culturali); - promuovere la partecipazione del personale alle iniziative di welfare aziendale.	Tutto il personale dell'INVALSI.				Il CUG; il responsabile delle risorse umane	Percentuale di personale che ha usufruito delle iniziative di welfare aziendale e grado di benessere, motivazione e produttività espresso tramite questionario.
	Ridurre il gap di genere nella fruizione delle iniziative di welfare aziendale	- promuovere la partecipazione equilibrata di uomini e donne alle iniziative di welfare aziendale.	Tutto il personale dell'INVALSI.				Il CUG; il responsabile delle risorse umane	Differenza percentuale tra uomini e donne che hanno usufruito delle iniziative di welfare aziendale.
AREA TEMATICA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e la cultura organizzativa								

Azione	Obiettivo	Misure	Target	Cronoprogramma			Responsabili	Indicatore
				2023	2024	2025		
Realizzare un'indagine sul clima organizzativo e sul grado di soddisfazione del personale rispetto alle condizioni di lavoro, al senso di appartenenza, alla comunicazione interna, alla valorizzazione delle competenze e delle diversità	Misurare il clima organizzativo e il grado di soddisfazione del personale rispetto alle condizioni di lavoro, al senso di appartenenza, alla comunicazione interna, alla valorizzazione delle competenze e delle diversità.	- Progettare e realizzare un questionario online sul clima organizzativo e sul grado di soddisfazione del personale; - diffondere il questionario online sul clima organizzativo e sul grado di soddisfazione del personale; - analizzare i dati raccolti dal questionario online sul clima organizzativo e sul grado di soddisfazione del personale.	Tutto il personale dell'INVALSI.				Il CUG; il responsabile delle risorse umane; il responsabile della comunicazione interna; il responsabile delle pari opportunità.	Percentuale di personale che ha compilato il questionario online sul clima organizzativo e sul grado di soddisfazione del personale e risultati del questionario.
	Migliorare il clima organizzativo e il grado di soddisfazione del personale rispetto alle condizioni di lavoro, al senso di appartenenza, alla comunicazione interna, alla valorizzazione delle competenze e delle diversità.	- Analizzare i risultati emersi dal questionario sul benessere organizzativo e sul grado di soddisfazione del personale per individuare le aree di miglioramento e le azioni da intraprendere; - monitorare l'efficacia e l'impatto delle azioni intraprese.	Tutto il personale dell'INVALSI.				Il CUG; il responsabile delle risorse umane; il responsabile della comunicazione interna	Percentuale di personale che ha percepito un miglioramento del clima organizzativo e del grado di soddisfazione del personale e grado di miglioramento espresso tramite questionario.

AREA TEMATICA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e la cultura organizzativa								
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**Cronoprogramma**			**Responsabili**	**Indicatore**
				2023	**2024**	**2025**		
Creare una rete di collaborazione con università e altri enti che hanno adottato il Gender Equality Plan, per scambiare esperienze, buone pratiche e risorse	Creare una rete di collaborazione con università e altri enti che hanno adottato il Gender Equality Plan, per scambiare esperienze, buone pratiche e risorse sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità.	- Identificare e contattare università e altri enti che hanno adottato il Gender Equality Plan; - organizzare e partecipare a incontri periodici con le università e enti che hanno adottato il Gender Equality Plan; - valutare l'efficacia e l'impatto della collaborazione con le università e enti che hanno adottato il Gender Equality Plan.	Il responsabile del Gender Equality Plan; le università e enti che hanno adottato il Gender Equality Plan; il personale coinvolto nelle azioni del Gender Equality Plan.				Il CUG; il responsabile delle relazioni internazionali	Numero di partner coinvolti nella rete di collaborazione; numero di incontri realizzati con le università e altri enti che hanno adottato il Gender Equality Plan; grado di apprendimento, innovazione, sinergia e cooperazione espresso tramite questionario.

Area Tematica 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

AREA TEMATICA 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale								
				Cronoprogramma				
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**2023**	**2024**	**2025**	**Responsabili**	**Indicatore**
Monitorare la distribuzione di genere nelle posizioni di leadership e nel processo decisionale.	Misurare la distribuzione di genere nelle posizioni di leadership e nel processo decisionale, nel settore ricerca e amministrativo.	- Definire e applicare degli indicatori quantitativi e qualitativi per monitorare la distribuzione di genere nelle posizioni di leadership e nel processo decisionale; - raccogliere e analizzare i dati relativi agli indicatori quantitativi e qualitativi; - comunicare e diffondere i risultati del monitoraggio della distribuzione di genere nelle posizioni di leadership e nel processo decisionale.	Il CUG; il responsabile delle risorse umane; i responsabili delle strutture organizzative; il personale coinvolto nelle posizioni di leadership e nel processo decisionale.	x	x	x	Il CUG; il responsabile delle risorse umane; il responsabile della comunicazione interna	Indice di parità di genere (IPG): è un indicatore che misura il grado di equilibrio tra uomini e donne nelle posizioni di leadership e nel processo decisionale, nel settore ricerca e amministrativo
	Aumentare l'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e nel processo decisionale, nel settore ricerca e amministrativo.	- Promuovere la partecipazione delle donne ai bandi per il reclutamento e la progressione di carriera; - realizzare e/o potenziare programmi di networking, e empowerment per le donne in posizioni di leadership o aspiranti tali;	Le donne in posizioni di leadership o aspiranti tali, nel settore ricerca e amministrativo. Gli uomini in posizioni di leadership o aspiranti tali, nel settore ricerca e amministrativo.	x	x	x	Il CUG; il responsabile delle risorse umane; il responsabile della comunicazione interna	Percentuale di donne nelle posizioni di leadership e nel processo decisionale; grado di partecipazione, influenza, soddisfazione, motivazione, visibilità e valorizzazione delle donne nelle posizioni di leadership e nel processo decisionale, espresso tramite questionario. Percentuale di donne che hanno partecipato a programmi di networking e empowerment.

AREA TEMATICA 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale								
				Cronoprogramma				
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**2023**	**2024**	**2025**	**Responsabili**	**Indicatore**
Definire e diffondere linee guida per garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni, dei gruppi di lavoro e degli organi collegiali	Garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni, dei gruppi di lavoro e degli organi collegiali, nel settore ricerca e amministrativo.	- Definire e diffondere delle linee guida per garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni, dei gruppi di lavoro e degli organi collegiali; - monitorare l'applicazione delle linee guida e il rispetto della parità di genere nella composizione delle commissioni, dei gruppi di lavoro e degli organi collegiali.	I responsabili delle strutture organizzative dell'INVALSI; le commissioni, i gruppi di lavoro e gli organi collegiali. Le donne in possesso dei requisiti per far parte delle commissioni, dei gruppi di lavoro e degli organi collegiali, nel settore ricerca e amministrativo.				Il CUG; il responsabile delle risorse umane	Percentuale di commissioni, gruppi di lavoro e organi collegiali che rispettano la parità di genere nella loro composizione; grado di applicazione e soddisfazione delle linee guida espresso tramite questionario. Percentuale di donne nelle commissioni, nei gruppi di lavoro e negli organi collegiali, nel settore ricerca e amministrativo; grado di partecipazione, influenza, soddisfazione, motivazione, visibilità e valorizzazione delle donne nelle commissioni, nei gruppi di lavoro e negli organi collegiali, espresso tramite questionario

AREA TEMATICA 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale								
				Cronoprogramma				
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**2023**	**2024**	**2025**	**Responsabili**	**Indicatore**
Promuovere la partecipazione delle donne ai bandi per il reclutamento e la progressione di carriera, attraverso campagne informative e di sensibilizzazione	Aumentare il numero e la percentuale di donne che partecipano ai bandi per il reclutamento e la progressione di carriera, nel settore ricerca e amministrativo.	- Progettare e realizzare delle campagne informative e di sensibilizzazione sui bandi per il reclutamento e la progressione di carriera, utilizzando diversi canali di comunicazione, come sito web, newsletter, e-mail, social media, manifesti, brochure, video; - monitorare la partecipazione e i risultati delle donne ai bandi per il reclutamento e la progressione di carriera.	Le donne in possesso dei requisiti per partecipare ai bandi per il reclutamento e la progressione di carriera, nel settore ricerca e amministrativo				Il CUG; il responsabile delle risorse umane; il responsabile della comunicazione interna	Numero e percentuale di donne che hanno partecipato ai bandi per il reclutamento e la progressione di carriera, nel settore ricerca e amministrativo; numero e percentuale di donne che hanno ottenuto un esito positivo ai bandi per il reclutamento e la progressione di carriera, nel settore ricerca e amministrativo.
Organizzare corsi di formazione specifici sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità, rivolti ai responsabili delle strutture organizzative	Aumentare la competenza e la sensibilità dei responsabili delle strutture organizzative sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità. Migliorare le condizioni di lavoro del personale che dipende dai responsabili delle strutture organizzative	- Progettare e realizzare dei corsi di formazione specifici sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità; organizzare e promuovere la partecipazione dei responsabili delle strutture organizzative ai corsi di formazione specifici sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità; - valutare l'efficacia e la soddisfazione dei responsabili delle strutture organizzative rispetto ai corsi di formazione specifici sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità.	I responsabili delle strutture organizzative dell'INVALSI.				Il CUG; il responsabile della formazione	Percentuale di responsabili delle strutture organizzative che hanno partecipato ai corsi di formazione specifici sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità e grado di competenza e sensibilità espresso tramite questionario; percentuale di personale che ha percepito un miglioramento delle condizioni di lavoro e della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e grado di soddisfazione espresso tramite questionario.

AREA TEMATICA 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale								
				Cronoprogramma				
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**2023**	**2024**	**2025**	**Responsabili**	**Indicatore**
Organizzare eventi e iniziative di divulgazione sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità, come seminari, conferenze, campagne social	Aumentare il livello di informazione e sensibilizzazione del personale sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità.	- Progettare e realizzare degli eventi e delle iniziative di sensibilizzazione e divulgazione sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità, come seminari, conferenze, campagne social; - organizzare e promuovere la partecipazione del personale agli eventi e alle iniziative di sensibilizzazione e divulgazione sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità; - valutare l'impatto degli eventi e delle iniziative di sensibilizzazione e divulgazione sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità.	Tutto il personale dell'INVALSI e la rete di soggetti che ha condiviso questa esperienza.				Il CUG; il responsabile della comunicazione interna	Percentuale di personale che ha partecipato agli eventi e alle iniziative di sensibilizzazione e divulgazione sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità e grado di consapevolezza espresso tramite questionario.

Area Tematica 3 - parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

AREA TEMATICA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera								
				Cronoprogramma				
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**2023**	**2024**	**2025**	**Responsabili**	**Indicatore**
Monitorare la distribuzione di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	Promuovere la parità di genere e contrastare le discriminazioni e le barriere che ostacolano l'accesso e la permanenza delle donne che ricoprono o aspirano a ricoprire ruoli di leadership	- Adottare un Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) che preveda azioni concrete e monitorabili per garantire la parità di genere in tutte le fasi del reclutamento e della progressione di carriera; - raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere relativi al personale di ricerca e amministrativo, al fine di individuare eventuali squilibri, criticità e buone pratiche; - promuovere attività di empowerment che stimolino le donne a riconoscere il proprio valore, a esprimere la propria voce e a partecipare attivamente alle decisioni che le riguardano.	Tutto il personale dell'INVALSI.	x	x	x	Il direttore generale dell'INVALSI, il CUG, i responsabili delle unità organizzative coinvolte. Le associazioni, le organizzazioni o le reti che promuovono i programmi di e empowerment per le donne.	Numero e percentuale di donne nel personale di ricerca e amministrativo, suddivisi per categoria, livello, settore disciplinare, ruolo; numero e percentuale di donne nei processi di reclutamento e progressione di carriera, suddivisi per categoria, livello, settore disciplinare, ruolo; numero e percentuale di donne che raggiungono o mantengono posizioni di leadership dopo aver partecipato ai programmi.

AREA TEMATICA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera								
				Cronoprogramma				
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**2023**	**2024**	**2025**	**Responsabili**	**Indicatore**
Organizzare corsi di formazione specifici sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità, rivolti ai responsabili delle strutture organizzative	Migliorare la conoscenza e la sensibilità dei responsabili delle strutture organizzative dell'INVALSI sui temi della cultura di genere e della parità di opportunità, al fine di promuovere un clima organizzativo inclusivo e non discriminatorio.	Predisporre un piano formativo annuale che preveda corsi di formazione specifici sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità, rivolti ai responsabili delle strutture organizzative dell'INVALSI	I responsabili delle strutture organizzative dell'INVALSI (direttori, capi ufficio, coordinatori, ecc.).				La direzione generale dell'INVALSI, il CUG dell'INVALSI, gli esperti/e e i formatori/tric i selezionati.	Livello di conoscenza e sensibilità sui temi della cultura di genere e della parità di opportunità prima e dopo i corsi.
Definire e diffondere dei criteri per il reclutamento e la progressione di carriera. basati su indicatori oggettivi e qualitativi, che tengano conto delle diverse esperienze e competenze delle donne e degli uomini	Garantire la parità di trattamento e di opportunità tra le donne e gli uomini che lavorano o intendono lavorare nell'INVALSI, valorizzando le loro potenzialità e le loro aspirazioni professionali.	Definire degli indicatori oggettivi e qualitativi per il reclutamento e la progressione di carriera, che tengano conto delle diverse esperienze e competenze delle donne e degli uomini, quali titoli di studio, pubblicazioni, progetti, attività formative, esperienze internazionali	Il personale dell'INVALSI (dirigenti, ricercatori, tecnici, amministrativi) e i candidati ai concorsi pubblici.				La direzione generale dell'INVALSI, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'INVALSI, i responsabili delle strutture organizzative coinvolte.	Numero e percentuale di donne e uomini che ricoprono posizioni di diverso livello (dirigenziali, di ricerca, tecniche, amministrativ e) nell'INVALSI; numero e tipologia degli indicatori quantitativi e qualitativi definiti per monitorare e valutare le azioni intraprese in questa area

Area Tematica 4 - integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento

AREA TEMATICA 4 - Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca								
				Cronoprogramma				
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**2023**	**2024**	**2025**	**Responsabili**	**Indicatore**
Sensibilizzare il personale sull'importanza di integrare la dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento, attraverso iniziative di formazione, informazione e diffusione	Aumentare la consapevolezza e le competenze del personale ricercatore e amministrativo sull'importanza di integrare la dimensione di genere nella ricerca al fine di migliorare la qualità, la rilevanza e l'impatto delle attività dell'INVALSI.	- Organizzare corsi di formazione specifici sul tema della dimensione di genere nella ricerca, utilizzando metodologie interattive e partecipative; - creare una rete interna di referenti per la dimensione di genere nella ricerca, che possano fungere da facilitatori/trici, consulenti e mentori/trici per il personale docente e ricercatore interessato.	Il personale ricercatore e amministrativo dell'INVALSI.	x	x	x	Il CUG	Livello di conoscenza e competenza sul tema della dimensione di genere nella; livello di soddisfazione dei partecipanti per la qualità e l'utilità dei corsi

AREA TEMATICA 4 - Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca								
				Cronoprogramma				
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**2023**	**2024**	**2025**	**Responsabili**	**Indicatore**
Promuovere la partecipazione del personale di ricerca a progetti di ricerca nazionali ed europei che prevedano l'integrazione della dimensione di genere, offrendo supporto e consulenza	Stimolare e facilitare la partecipazione del personale diricerca dell'INVALSI a progetti di ricerca nazionali ed europei che prevedano l'integrazione della dimensione di genere, al fine di contribuire alla produzione di conoscenza innovativa e inclusiva.	- Offrire servizi di supporto e consulenza al personale di ricerca che intende presentare proposte di progetti di ricerca che integrino la dimensione di genere, sia a livello metodologico che sostanziale; - organizzare incontri, seminari, workshop e altre iniziative di formazione e networking sul tema della dimensione di genere nella ricerca, coinvolgendo esperti/e interni/e ed esterni/e, partner potenziali e beneficiari dei progetti	Il personale ricercatore e amministrativo dell'INVALSI.				il CUG; il Dirigente responsabile Direzione Servizi per la Ricerca.	Numero e percentuale di persone che usufruiscono dei servizi di supporto e consulenza per la partecipazione a progetti di ricerca che integrino la dimensione di genere; livello di soddisfazione del personale docente e ricercatore per i servizi e le iniziative offerte sul tema della dimensione di genere nella ricerca
Incentivare la produzione e la pubblicazione di articoli, libri, rapporti e altri materiali che integrino la dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento	Valorizzare e diffondere la produzione scientifica e didattica del personale docente e ricercatore dell'INVALSI che integrano la dimensione di genere nei contenuti e nelle metodologie, al fine di aumentare la visibilità e l'impatto delle attività dell'INVALSI.	- Creare una sezione dedicata alla dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento nel sito web dell'INVALSI, dove pubblicare gli articoli, i libri, i rapporti e gli altri materiali prodotti dal personale docente e ricercatore; - pubblicare una rivista scientifica online che ospiti articoli peer-reviewed sul tema della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'INVALSI.	Il personale ricercatore dell'INVALSI che produce articoli, libri, rapporti e altri materiali che integrano la dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento.				il Dirigente responsabile Direzione Servizi per la Ricerca; il Dirigente responsabile Direzione Servizi per la Comunicazione.	Numero e qualità degli articoli, dei libri, dei rapporti e degli altri materiali che integrano la dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento pubblicati nel sito web dell'INVALSI; numero e impatto degli eventi nazionali ed internazionali a cui partecipa l'INVALSI per presentare e promuovere gli articoli, i libri, i rapporti e gli altri materiali che integrano la dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento.

AREA TEMATICA 4 - Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca								
				Cronoprogramma				
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**2023**	**2024**	**2025**	**Responsabili**	**Indicatore**
Arricchire l'offerta formativa con corsi, seminari, workshop e altre attività didattiche che integrino la dimensione di genere nei contenuti e nelle metodologie	Ampliare e diversificare l'offerta formativa dell'INVALSI, introducendo corsi, seminari, workshop e altre attività didattiche che integrino la dimensione di genere nei contenuti e nelle metodologie di ricerca.	- Effettuare un'analisi dell'offerta formativa esistente, individuando le aree tematiche e disciplinari in cui è possibile integrare la dimensione di genere; - pubblicare i programmi, gli obiettivi, i contenuti e le modalità di iscrizione e partecipazione ai corsi, seminari, workshop e altre attività didattiche sul sito web dell'INVALSI e su altri canali di comunicazione.	Dipendenti dell'INVALSI che partecipano ai corsi, seminari, workshop e altre attività didattiche.				il Dirigente responsabile Direzione Servizi per la Formazione.	Numero e percentuale di corsi, seminari, workshop e altre attività didattiche che integrano la dimensione di genere nei contenuti e nelle metodologie realizzati nell'INVALSI; livello di apprendimento e soddisfazione dei dipendenti INVALSI che partecipano ai corsi, seminari, workshop e altre attività didattiche che integrano la dimensione di genere nei contenuti e nelle metodologie.
Monitorare e valutare l'efficacia delle azioni intraprese in questa area, utilizzando indicatori quantitativi e qualitativi	Verificare il grado di attuazione e di impatto delle azioni intraprese per integrare la dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento nell'INVALSI, al fine di individuare i punti di forza e di debolezza e apportare eventuali correzioni o miglioramenti.	- Definire un sistema di indicatori quantitativi e qualitativi per monitorare e valutare le azioni intraprese in questa area, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'INVALSI; - Raccogliere e analizzare i dati relativi agli indicatori definiti, utilizzando fonti primarie (questionari, interviste, focus group, ecc.) e secondarie (documenti, rapporti, pubblicazioni, ecc.).	Il personale ricercatore dell'INVALSI coinvolto nelle azioni intraprese in questa area.				il Dirigente responsabile Direzione Servizi per la Ricerca; il Dirigente responsabile Direzione Servizi per la Valutazione.	Numero e tipologia degli indicatori quantitativi e qualitativi definiti per monitorare e valutare le azioni intraprese in questa area; numero e qualità delle relazioni annuali redatte sul monitoraggio e la valutazione delle azioni intraprese in questa area.

AREA TEMATICA 4 - Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca								
				Cronoprogramma				
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**2023**	**2024**	**2025**	**Responsabili**	**Indicatore**
Promuovere la collaborazione e il dialogo tra le diverse discipline e aree di conoscenza sul tema della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento, attraverso seminari, workshop, tavole rotonde	Favorire lo scambio di esperienze, conoscenze e buone pratiche tra il personale dell'INVALSI che opera in diverse discipline e aree di conoscenza, sul tema della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento, al fine di stimolare la riflessione critica e l'innovazione interdisciplinare.	- Organizzare seminari, workshop, tavole rotonde e altre iniziative di confronto e dialogo tra il personale docente e ricercatore dell'INVALSI che opera in diverse discipline e aree di conoscenza, sul tema della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento, coinvolgendo esperti/e interni/e ed esterni/e. - Creare una piattaforma online che consenta al personale docente e ricercatore dell'INVALSI di condividere materiali, risorse, proposte e feedback sul tema della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento. - Creare una rete di contatti e collaborazioni tra il personale docente e ricercatore dell'INVALSI e altri enti o istituzioni che si occupano di dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento, a livello nazionale ed internazionale.	Il personale ricercatore dell'INVALSI che opera in diverse discipline e aree di conoscenza.				il Dirigente responsabile Direzione Servizi per la Ricerca; il Dirigente responsabile Direzione Servizi per la Comunicazione.	Numero e tipologia delle iniziative di confronto e dialogo organizzate tra il personale docente e ricercatore dell'INVALSI sul tema della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento. Numero e qualità dei materiali, delle risorse, delle proposte e dei feedback condivisi sulla piattaforma online sul tema della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento. Numero e qualità dei contatti e delle collaborazioni create con altri enti o istituzioni che si occupano di dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento.

Area Tematica 5 - misure per prevenire la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

AREA TEMATICA 5 - Misure per prevenire la violenza di genere, comprese le molestie sessuali								
				Cronoprogramma				
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**2023**	**2024**	**2025**	**Responsabili**	**Indicatore**
Adottare un codice etico e un protocollo di prevenzione e contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, che definiscano i principi, le norme, le procedure e le sanzioni applicabili in caso di violazione.	Garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e dignitoso per tutte le persone che operano o collaborano con l'INVALSI, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza, abuso, molestia o discriminazione basata sul genere.	- Redigere un codice etico e un protocollo di prevenzione e contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, che definiscano i principi, le norme, le procedure e le sanzioni applicabili in caso di violazione. - Organizzare sessioni informative e formative sul codice etico e il protocollo per il personale dell'INVALSI e i collaboratori esterni, al fine di illustrare i contenuti, i diritti e i doveri.	Il personale dell'INVALSI e i collaboratori esterni.	x	x	x	la commissione paritetica per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.	Numero e tipologia delle segnalazioni ricevute per violenza di genere, comprese le molestie sessuali. Numero e percentuale di persone che partecipano alle sessioni informative e formative sul codice etico e il protocollo.
Formare il personale dell'INVALSI sulle tematiche della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, al fine di sensibilizzare, informare e prevenire i comportamenti inappropriati o illeciti.	Aumentare la consapevolezza e le competenze del personale dell'INVALSI sulle tematiche della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, al fine di prevenire e contrastare i comportamenti inappropriati o illeciti.	Predisporre un piano formativo annuale che preveda corsi di formazione obbligatori sulle tematiche della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, rivolti a tutto il personale dell'INVALSI.	Il personale dell'INVALSI (dirigenti, ricercatori, tecnici, amministrativi).				la Gender Equality Advisor; gli esperti/e e i formatori/trici selezionati.	Numero e percentuale di persone che partecipano ai corsi di formazione sulle tematiche della violenza di genere, comprese le molestie sessuali. Livello di conoscenza e competenza sulle tematiche della violenza di genere, comprese le molestie sessuali prima e dopo i corsi.

AREA TEMATICA 5 - Misure per prevenire la violenza di genere, comprese le molestie sessuali								
				Cronoprogramma				
Azione	**Obiettivo**	**Misure**	**Target**	**2023**	**2024**	**2025**	**Responsabili**	**Indicatore**
Promuovere una cultura del rispetto e della parità di genere all'interno dell'INVALSI, attraverso iniziative di comunicazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale.	Rafforzare il senso di appartenenza e la coesione del personale dell'INVALSI, valorizzando la diversità e la parità di genere come fattori di arricchimento e innovazione.	- Organizzare giornate tematiche dedicate alla parità di genere e al rispetto della diversità, in occasione di date significative come l'8 marzo, il 25 novembre, il 17 maggio, ecc., coinvolgendo il personale in attività ludiche, culturali e sociali; - Creare un gruppo di lavoro interno per la promozione della cultura del rispetto e della parità di genere, composto da rappresentanti delle diverse strutture organizzative dell'INVALSI, che si occupi di proporre e realizzare iniziative di sensibilizzazione e coinvolgimento del personale; - Prevedere momenti di feedback e valutazione del clima organizzativo e della soddisfazione del personale in relazione alla parità di genere e al rispetto della diversità, attraverso questionari, interviste, focus group, ecc.	Il personale dell'INVALSI (dirigenti, ricercatori, tecnici, amministrativi).				la Gender Equality Advisor; il Dirigente responsabile Direzione Servizi per la Comunicazione; il gruppo di lavoro interno per la promozione della cultura del rispetto e della parità di genere.	Numero e tipologia delle giornate tematiche dedicate alla parità di genere e al rispetto della diversità organizzate nell'INVALSI. Numero e percentuale di persone coinvolte nelle iniziative proposte e realizzate dal gruppo di lavoro interno per la promozione della cultura del rispetto e della parità di genere. Livello di feedback e valutazione del clima organizzativo e della soddisfazione del personale in relazione alla parità di genere e al rispetto della diversità.
Creare una rete di contatti e collaborazioni con altri enti o istituzioni che si occupano di prevenzione e contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, al fine di scambiare esperienze, buone pratiche e risorse	Ampliare e rafforzare le relazioni e le sinergie tra l'INVALSI e altri enti o istituzioni che si occupano di prevenzione e contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, al fine di condividere esperienze, buone pratiche e risorse.	Stabilire contatti e collaborazioni con gli enti o istituzioni individuati, attraverso lettere di intenti, accordi di cooperazione, protocolli d'intesa, ecc... Organizzare incontri periodici tra i membri della rete, sia in presenza che online, per scambiare esperienze, buone pratiche e risorse sul tema della prevenzione e contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.	L'INVALSI e gli altri enti o istituzioni che si occupano di prevenzione e contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.				la Gender Equality Advisor; i referenti dei diversi enti o istituzioni coinvolti nella rete.	Numero e tipologia dei contatti e delle collaborazioni stabiliti tra l'INVALSI e gli altri enti o istituzioni coinvolti nella rete. Numero e qualità degli incontri periodici organizzati tra i membri della rete.