

# HUMAN TECHNOPOLE GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024





## INDEX

<b>PREFAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUZIONE</b>	<b>5</b>
<b>OBIETTIVI PRINCIPALI</b>	<b>7</b>
<b>GENDER EQUALITY PLAN</b>	<b>9</b>
1. ANALISI DEI DATI	9
2. CONSIDERAZIONI: FORZE E DEBOLEZZE	16
3. AZIONI E MISURE 2022-2024	17
4. PROCESSO DI VALUTAZIONE	25
<b>CONCLUSIONI</b>	<b>26</b>

# PREFAZIONE

*Il Gender Equality Plan (GEP) di Human Technopole (HT) risponde alle linee guida dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) che mira a "identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità" nelle Università e nei Centri di Ricerca.*

*Il GEP di HT contiene misure adattate al contesto e alle esigenze specifiche della Fondazione basate su un'analisi condotta durante il Gender Audit e la collaborazione dei ricercatori e del personale amministrativo di HT, con l'obiettivo di promuovere le pari opportunità e l'equità tra tutti i generi all'interno della community di HT.*

*Sulla base dell'analisi condotta, il documento delinea una serie di obiettivi specifici e le misure e azioni necessarie per raggiungerli. Al fine di monitorare l'attuazione e i progressi del GEP sono stati assegnati un team e risorse dedicate.*

*Il GEP formalizza l'impegno costante di Human Technopole per l'uguaglianza di genere, affrontando specificamente i fattori che limitano la partecipazione paritaria e l'avanzamento di tutte le identità di genere nella ricerca.*

**Alessandra Poggiani**

*Director of Administration*

**Iain Mattaj**

*Director*



## INTRODUZIONE

La Fondazione Human Technopole nasce nel 2019 per dare impulso allo sviluppo della ricerca nelle scienze della vita e nella medicina personalizzata. Dopo la straordinaria esperienza di EXPO Milano 2015, il governo italiano ha voluto raccogliere l'eredità dell'esposizione universale destinando gran parte dell'area alla creazione di un Centro di Ricerca sulle Scienze della Vita. L'obiettivo del progetto era quello di dare maggiore impulso allo sviluppo delle tecnologie umane e della long life, sviluppando un approccio multidisciplinare e integrato nelle discipline della salute, della genomica, dell'alimentazione e della scienza dei dati e delle decisioni, e portando valore aggiunto all'ecosistema della ricerca scientifica italiana ed europea. La missione primaria della Fondazione Human Technopole (di seguito "Fondazione" o "HT") è quella di condurre una ricerca di frontiera nelle scienze della vita, con particolare attenzione allo sviluppo di nuovi approcci per la medicina personalizzata e preventiva. Promuove l'innovazione nel settore sanitario e mira a migliorare il benessere e la salute delle persone attraverso un approccio interdisciplinare basato sulla creazione e la condivisione delle conoscenze.

La ricerca presso Human Technopole si basa su un mix di ricerca fondamentale e traslazionale. Cinque ampie aree, complementari e di grande rilevanza per la ricerca biomedica e sanitaria, sono state selezionate come base della strategia di ricerca a medio termine di Human Technopole: Genomica, Neurogenomica, Biologia strutturale, Biologia computazionale e Health Data Science.

Tutte le attività di HT sono guidate dai suoi valori fondamentali che possono essere sintetizzati come:

- **Eccellenza scientifica:** reclutare i migliori talenti scientifici attraverso bandi internazionali, call aperte e procedure di selezione rigorosamente meritocratiche per puntare all'eccellenza;
- **Interdisciplinarietà:** lavorare insieme in tutte le discipline su temi di ricerca di rilevanza biomedica, sfruttando le sinergie tra le diverse competenze e gli approcci metodologici;
- **Apertura alla comunità di ricerca:** attività scientifiche rivolte all'esterno, a beneficio della comunità di ricerca nazionale e internazionale;
- **Internazionalità, diversità e collaborazione:** promuovere la diversità e impegnarsi per garantire che vengano fornite pari opportunità di impiego senza tener conto di età, razza, credo, religione, sesso, disabilità, condizione medica, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, origine nazionale o etnica o qualsiasi altro status legalmente riconosciuto che abbia diritto alla protezione secondo le leggi vigenti.

Le pari opportunità, l'inclusione e l'uguaglianza di genere hanno sempre rappresentato una pietra miliare di ciò che la Fondazione rappresenta.

Sin dall'inizio HT si è impegnata a fornire supporto a tutti i membri del personale, indipendentemente da sesso, nazionalità, religione, disabilità, età, background culturale o identità di genere e crede che il miglioramento continuo del benessere sul posto di lavoro sia vitale per reclutare e fidelizzare un capitale umano eccellente.

È proprio questo impegno costante per l'uguaglianza di genere che la Fondazione ha deciso di formalizzare attraverso l'adozione di un *Gender Equality Plan* (GEP). Questo insieme di azioni e misure intende prendere in considerazione le specificità della Fondazione e articolare una visione strategica volta a raggiungere la parità di genere. La prossima sezione riassumerà brevemente i principali obiettivi del GEP di HT e come sono stati definiti.

Il presente piano è stato redatto dopo un'approfondita analisi quantitativa dell'organizzazione HT, che è ancora in una fase iniziale, e un accurato processo di consultazione interna che ha coinvolto il Comitato Diversity & Inclusion della Fondazione.

Il piano avrà validità per gli anni 2022-2024 e definisce il framework e le misure che la Fondazione perseguirà per promuovere e migliorare l'uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione e per prevenire la discriminazione, sia bilanciando la leadership dei diversi generi a tutti i livelli, sia costruendo una cultura che si sforza di eliminare gli ostacoli e i pregiudizi consci nei confronti di tutti i generi in modo equo e aumentare la consapevolezza in tutta l'organizzazione sui pregiudizi di genere inconsci.

## OBIETTIVI PRINCIPALI

Il GEP di Human Technopole risponde alle linee guida dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) che mira a "identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità" nelle Università e nei Centri di Ricerca (EIGE: <http://eige.europa.eu>).

Il GEP di HT si basa sul contesto e sui bisogni della Fondazione ed è stato elaborato sulla base di un'analisi condotta attraverso un processo partecipativo tra tutto il personale di HT.

Sulla base dell'analisi e in linea con i nuovi requisiti di Horizon Europe Framework, sono stati identificati i seguenti 5 obiettivi principali (descritti al paragrafo 3):

1.	migliorare i processi decisionali affrontando i pregiudizi di genere e di altra natura al fine di soddisfare nuove opportunità di eccellenza;
2.	promuovere lo sviluppo di carriera per tutti i generi, e in particolare incoraggiare le donne a perseguire carriere scientifiche;
3.	sostenere la conciliazione tra carriera e vita familiare e promuovere un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata;
4.	integrare la variabile della dimensione di genere nella ricerca come parte di un più ampio impegno per la diversità;
5.	attuare misure contro la discriminazione basata sul genere, comprese le molestie sessuali.

Per raggiungere questi obiettivi, il GEP di HT stabilisce una serie di misure pratiche, la cui attuazione sarà monitorata e valutata attraverso indicatori quantificabili. Le misure, che saranno delineate nella sezione che segue, si rivolgono a beneficiari specifici e sono state pianificate per gli anni 2022-2024. Tuttavia, non tutte le aree possono essere affrontate allo stesso tempo, e alcune possono essere più urgenti di altre. Pertanto, il piano definisce anche le priorità, a seconda della disponibilità di risorse.

Di conseguenza, l'implementazione del GEP richiede un team di coordinamento, denominato Gender Equality Team (GET), che controllerà e sosterrà l'implementazione delle misure e delle sue azioni. Il GET sarà composto da almeno 5 membri provenienti da diverse funzioni HT che saranno nominati dal Direttore della Fondazione, in considerazione delle loro specifiche funzioni interne e sulla base delle competenze in materia di parità di genere, e coordinati dal Direttore dell'Amministrazione. Il Team potrà inoltre consultare o affidarsi a specifici esperti esterni di policy di genere per sostenere l'attuazione del piano.

Al GET sarà assegnato un budget di 20.000 euro all'anno per eventuali costi operativi che potranno essere necessari (es. supporto esterno, viaggi, formazione dei membri del GET).

Il Comitato Diversity & Inclusion della Fondazione monitorerà e valuterà costantemente i progressi dell'implementazione del GEP nel tempo.

## GENDER EQUALITY PLAN

Il presente piano è stato redatto dopo un'approfondita analisi quantitativa dell'organizzazione HT, che è ancora in una fase iniziale e di crescita. Pertanto, la prima sezione sarà dedicata a tracciare un quadro della situazione attuale di Human Technopole, al fine di evidenziare meglio le aree di intervento che devono essere affrontate.

### 1. Analisi dei dati

L'analisi di genere che segue fornisce un'istantanea della situazione attuale in HT e si basa su dati organizzati per:

#### Aree diverse di HT:

- Research & Facilities;
- Strategy & Scientific Affairs (funzioni di supporto scientifico - SSA);
- Administration & Governance.

#### Categorie di dipendenti:

- Impiegati (Livello da 6 a 10);
- Quadri (secondo il CCNL italiano; Livello HT 4 e 5);
- Dirigenti (secondo il CCNL italiano; Livello HT 1,2,3);
- Ruolo esecutivo apicale: Direttore.

#### *Evoluzione dell'organico HT per area e distribuzione di genere: 2019-2021*

Le seguenti tabelle mostrano l'evoluzione dell'organico di HT dal 2019 al 2021, nonché l'età media del personale femminile/maschile al 31 dicembre 2021:

**Tab. 1: Evoluzione dell'organico HT: 2019-2021**

	2019	2020	2021
Personale totale HT	28	70	159

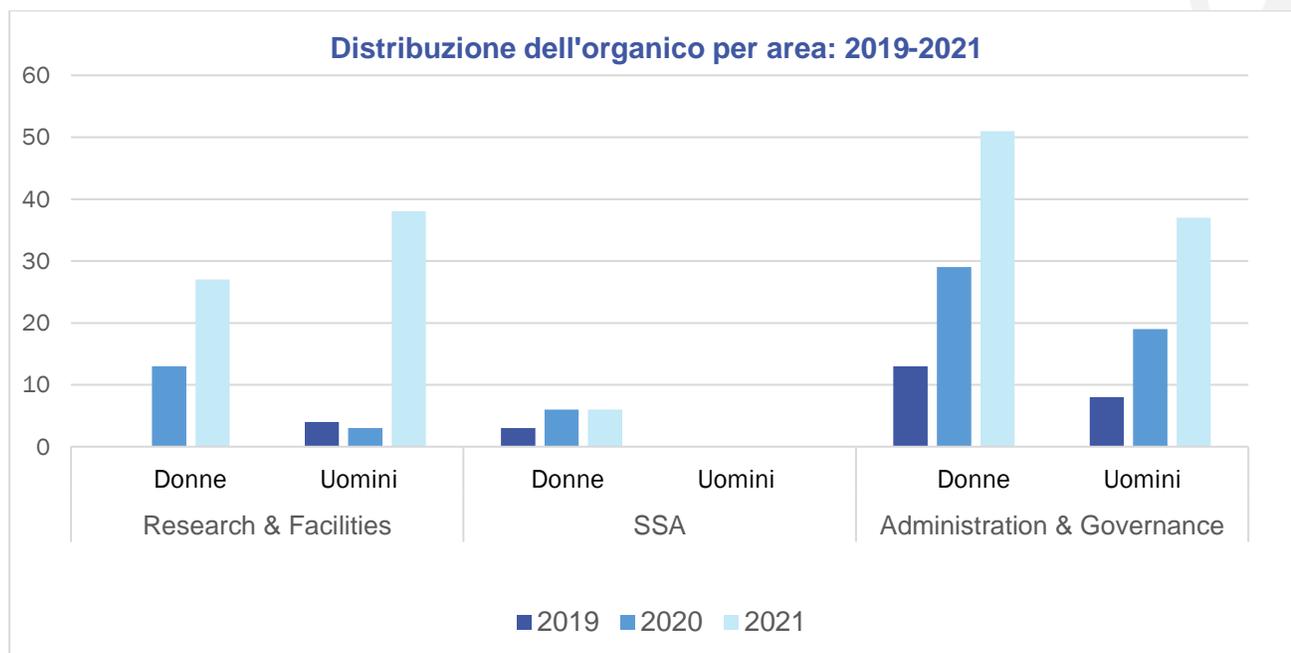
Le seguenti tabelle mostrano la distribuzione del personale nelle diverse aree di HT dal 2019-2021:

<b>Tab. 3: Distribuzione dell'organico per area: 2019-2021</b>						
	<b>Research &amp; Facilities</b>		<b>SSA</b>		<b>Administration &amp; Governance</b>	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2019	0	4	3	0	13	8
2020	13	3	6	0	29	19

2021	27	38	6	0	51	37
------	----	----	---	---	----	----

I dati indicano che in quasi due anni la forza lavoro totale di HT è aumentata da 28 a 159 membri del personale. Al 31 dicembre 2021, il 42% del personale fa parte dell'area Research & Facilities, il 3,7% dell'area Strategy & Scientific Affairs (SSA) e il 55% dell'area Administration & Governance.

*Distribuzione complessiva di genere per livello (Livello HT) e divario retributivo di genere*



Attualmente lavorano per HT 84 donne e 75 uomini. La percentuale di donne nell'organico totale di HT era del 57,14% nel 2019, del 54,29% nel 2020 ed è del 53% oggi (a dicembre 2021). Le donne costituiscono attualmente il 42% del personale dell'area Research & Facilities (27 donne e 39 uomini), il 100% del personale SSA (6 donne e zero uomini), e il 55% del personale di Administration & Governance (51 donne e 36 uomini).

La figura seguente mostra la distribuzione complessiva di genere per livello (livello interno HT) e il *Gender Pay Gap* come percentuale della retribuzione degli uomini. Esso rappresenta la differenza tra la retribuzione oraria lorda media dei dipendenti maschi e femmine allo stesso livello. Si noti che ogni livello comprende 15 diversi step salariali, a seconda dell'anzianità e delle responsabilità effettive. Di fatto, per quanto la policy di HT preveda rigorosamente lo stesso livello per lo stesso ruolo, lo scatto salariale all'interno di uno stesso livello può variare a seconda dell'anzianità del dipendente.

## ORGANICO HT e Gender Pay Gap

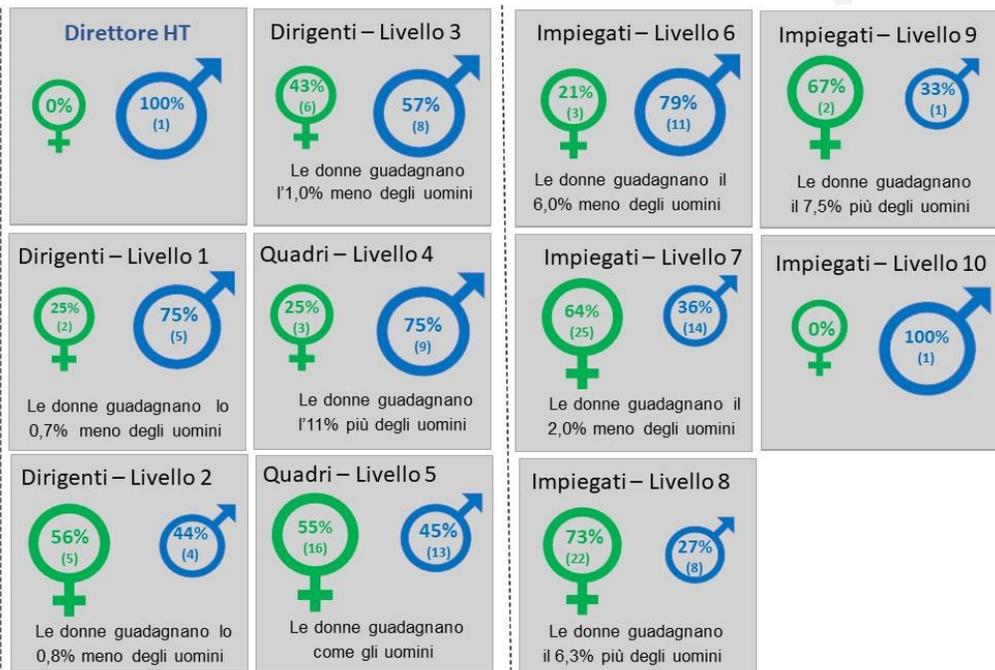
Al 31 dicembre 2021, impiegavamo **159** dipendenti fissi o permanenti



53%

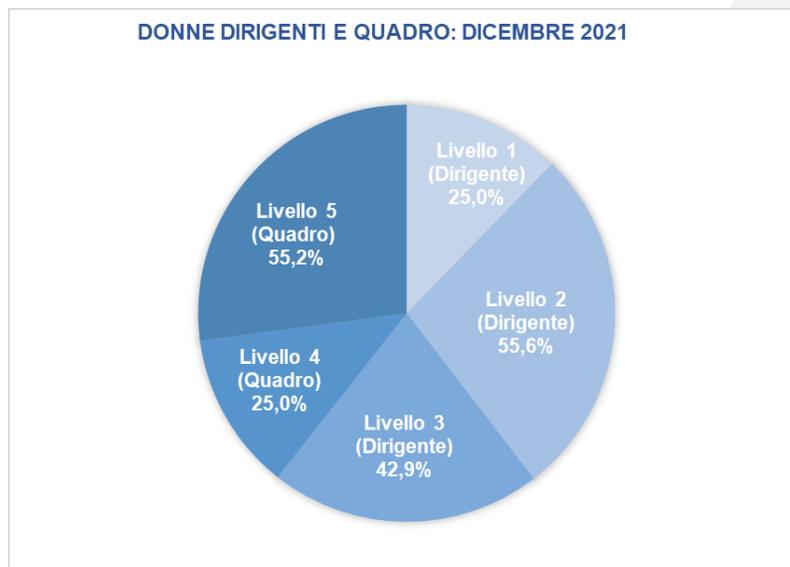


47%



### Distribuzione di genere nelle categorie Dirigenti e Quadri

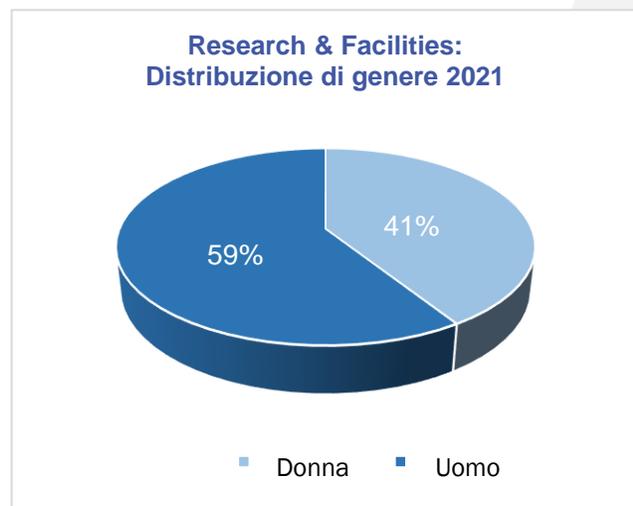
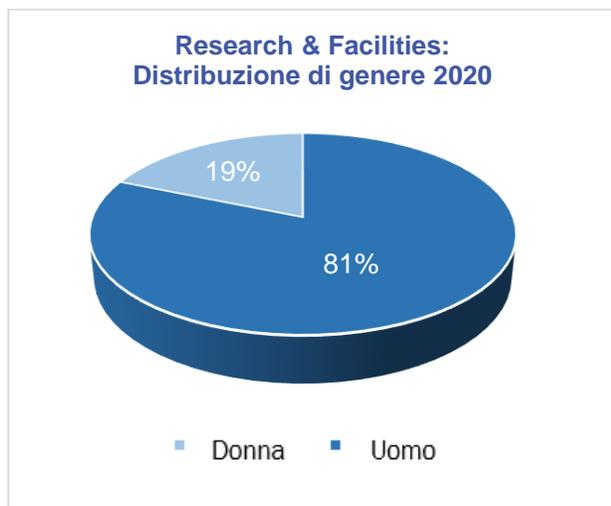
I seguenti grafici a torta mostrano la percentuale di donne nelle categorie Dirigenti (livello 1,2,3) e Quadri (livello 4 e 5) a dicembre 2021:



HT ha 31 dirigenti e 41 quadri in totale. Le donne Quadro rappresentano il 46%, di cui 3 di livello 4 e 16 di livello 5. Attualmente non ci sono donne Quadro di livello 4 nell'area Research & Facilities. Nell'area Research & Facilities, le donne Quadro rappresentano attualmente il 27% (3 in totale solo di livello 5) e le donne Dirigenti rappresentano il 29% del totale dei ricercatori.

#### *Distribuzione di genere e divario retributivo nell'area Research & Facilities*

I seguenti grafici a torta mostrano la percentuale di uomini e donne nell'area Research & Facilities per il 2020 e il 2021. Alla fine del 2020, l'area della ricerca era composta dal 19% di donne e dall'81% di uomini, mentre nel 2021, le donne erano il 41% e gli uomini il 59%.



La figura che segue mostra la distribuzione di genere per Livello (Dirigenti, Quadri) e il Gender Pay Gap nell'area Research & Facilities:

### Research & Facilities

Al 31 dicembre 2021 impiegavamo 65 dipendenti permanenti o nell'area Research & Facilities

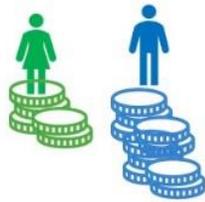


42%



58%

### Gender Pay Gap nella Ricerca



Le donne Dirigenti e Quadro guadagnano il 2,0% meno degli uomini nell'area Research & Facilities

#### Dirigenti – Livello 1



Le donne guadagnano l'1,5% meno degli uomini

#### Quadri - Livello 4



Nessuna donna di Livello 4 nella Ricerca

#### Dirigenti – Livello 2



Le donne guadagnano il 20,0% più degli uomini

#### Quadro – Livello 5



Le donne guadagnano il 4,3% meno degli uomini

#### Dirigenti - Livello 3

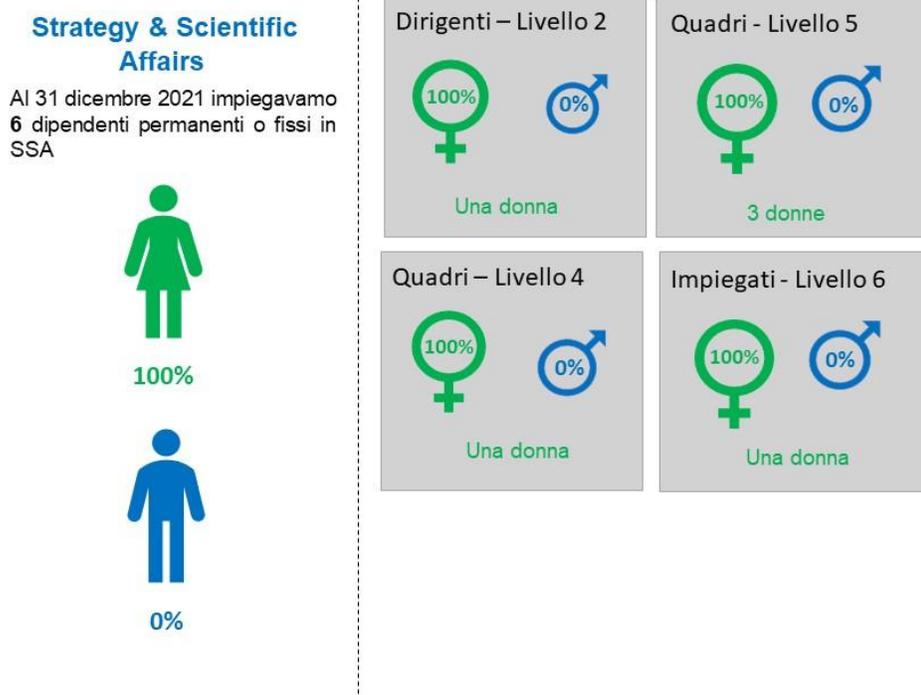


Le donne guadagnano l'1,6% meno degli uomini

### Distribuzione di genere e divario retributivo nell'area SSA

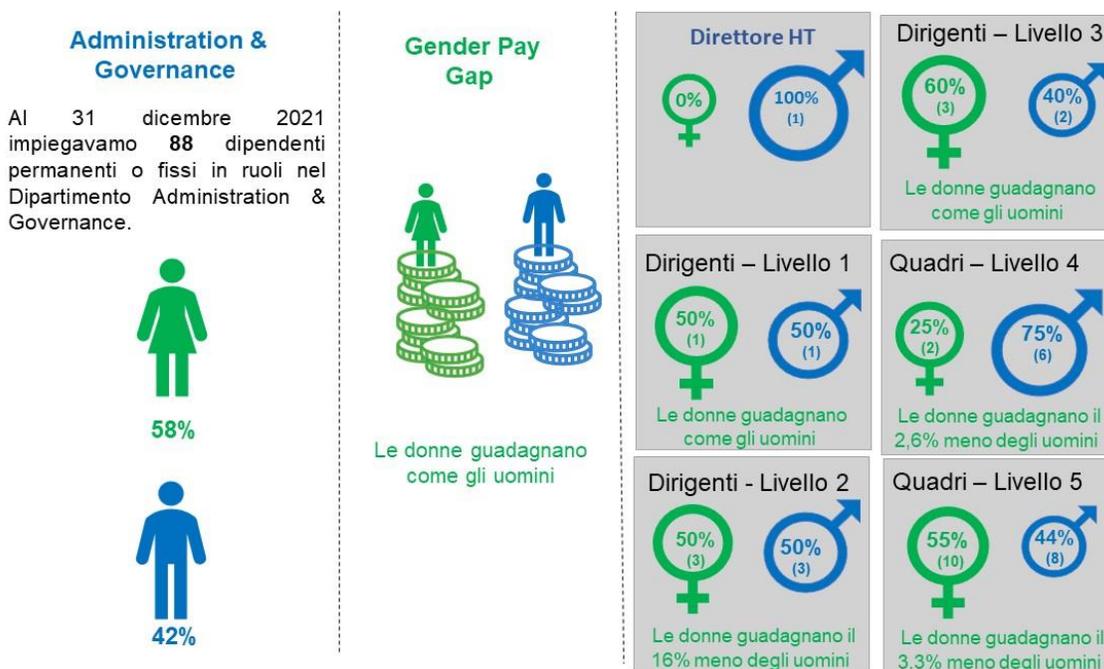
Le donne costituiscono attualmente il 100% del personale SSA (6 donne e zero uomini) composto da dirigenti di livello 1 e 2, quadri di livello 5, e un'impiegata di livello 6.

La figura che segue mostra la distribuzione di genere per livello e il Gender Pay Gap nel dipartimento SSA:



## Distribuzione di genere e divario retributivo nell'area Administration & Governance

La figura che segue mostra la distribuzione di genere per Livello (Dirigenti, Quadri) e il Gender Pay Gap nel personale dell'area Administration & Governance:



## Altri ruoli:

Admin.&Gov	% Donne	% Uomini	Retribuzione donne:
Livello 6	11,1%	88,9%	1,7% più degli uomini
Livello 7	3,3%	26,7%	5,4% meno degli uomini
Livello 8	74,1%	25,9%	5,8% più degli uomini
Livello 9	100,0%	0,0%	0.0%
Livello 10	0,0%	0,0%	0.0%

Research&Fac.	% Donne	% Uomini	Retribuzione donne:
Livello 6	25%	75%	13% meno degli uomini
Livello 7	58%	42%	0,2% più degli uomini
Livello 8	67%	33%	1,0% più degli uomini
Livello 9	0%	100%	0.0%
Livello 10	0%	100%	0.0%

## 2. Considerazioni: forze e debolezze

La valutazione esamina la gestione e l'attuazione della parità di genere in HT, facendo riferimento alle misure esistenti che promuovono la parità di genere e suggerendo dove può essere migliorata. Occorre infatti notare che fin dalla sua nascita HT si è impegnata a creare e promuovere un ambiente di lavoro che ha a cuore il benessere e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata dei suoi dipendenti, permettendo loro di conciliare meglio lavoro e impegni personali. In questo senso, HT offre già una serie di vantaggi e condizioni di lavoro flessibili a tutti i dipendenti, tra cui:

- Lavoro da remoto (fino a 2 giorni a settimana) per i dipendenti con ruoli/attività idonei;
- Organizzazione dell'orario di lavoro flessibile;
- Programmi di formazione;
- Piani pensionistici supplementari per tutti;
- Assicurazione sanitaria supplementare per i dirigenti;
- Programma di welfare che fornisce a tutti i dipendenti HT un contributo annuale per la copertura di spese, compresa la cura dei figli e l'assistenza familiare;
- Congedo parentale: HT prevede, oltre al congedo parentale previsto dalla legge italiana, la possibilità per uno dei genitori di usufruire del congedo parentale con una copertura aggiuntiva del 30% dello stipendio base mensile per un massimo di 1 anno dalla data di nascita del bambino;
- Assegni scolastici per gli inpatriati in ruoli dirigenziali che hanno figli che frequentano scuole internazionali;
- Una Policy Retributiva trasparente pienamente impegnata a garantire lo stesso livello retributivo per gli stessi ruoli.

Inoltre, i dati presentati in precedenza dimostrano che HT promuove in maniera sostanziale le carriere delle donne non solo assumendole (attualmente il 53% della forza lavoro di HT è composta da donne) ma anche sostenendo le donne nelle posizioni dirigenziali, benché siano necessarie ulteriori azioni per rafforzare questo aspetto: attualmente il 42% dei Dirigenti (livello 1,2,3) e il 46% dei Quadri (livello 4 e 5) in HT sono donne.

Tuttavia, vi sono ambiti in cui la Fondazione ha ancora bisogno di migliorare, come ad esempio:

- Prevedere più donne in ruoli con livello retributivo apicale/superiore (livello 1), attualmente solo 2 su 8;

- Continuare ad incrementare la presenza femminile nei Centri di Ricerca e nelle Facility HT, in particolare nei livelli retributivi più alti (livello 4-3);
- Aumentare in tutte le aree il numero di donne in ruoli apicali (dirigenti e quadri), dal momento che le donne sono ancora prevalenti nei livelli organizzativi inferiori;
- Migliorare i servizi per la cura dei figli e l'assistenza familiare;
- Migliorare la rappresentanza di genere esterna.

Con il presente piano, HT intende quindi definire le risorse e le azioni per il miglioramento, specificando gli step di intervento e gli indicatori da utilizzare, come descritto di seguito.

### **3. Azioni e misure 2022-2024**

Il GEP di HT affronterà una serie di obiettivi rilevanti per l'intera organizzazione e la community di HT e comprenderà:

- Interventi che devono essere adattati al contesto specifico di HT;
- La definizione di obiettivi e interventi SMART (specifici, misurabili, riconosciuti, realistici e scadenzabili);
- La definizione di un calendario realistico per l'attuazione degli obiettivi e degli interventi con periodi di monitoraggio specifici per riferire sui progressi;
- Favorire la partecipazione degli attori a tutti i livelli nella promozione delle misure e delle azioni del GEP;
- Identificazione e utilizzo delle risorse esistenti negli interventi di pianificazione. Far leva sulle risorse esistenti ha il vantaggio di promuovere l'istituzionalizzazione di procedure e attività sensibili e/o specifiche al genere;
- Una chiara definizione delle responsabilità e delle azioni da intraprendere per ogni intervento.

Il risultato dell'analisi iniziale ha permesso a HT di individuare diverse aree di intervento. Tuttavia, non tutte le aree di miglioramento possono essere affrontate contemporaneamente, e alcune possono essere più urgenti di altre. I singoli interventi sono stati specificamente pianificati per gli anni 2022-2024. HT ha definito le azioni prioritarie in base alla disponibilità di risorse:

Tab.6: Legenda della priorità di attuazione:

	Periodo di attuazione
<b>Priorità alta - HP</b>	entro il primo anno
<b>Priorità media- MP</b>	entro il secondo anno
<b>Priorità bassa - LP</b>	entro il terzo anno

MIGLIORARE IL PROCESSO DECISIONALE AFFRONTANDO IL TEMA DEL GENERE E ALTRI BIAS	Obiettivo	Equilibrio di genere in leadership e decision-making	HP
	<b>Descrizione</b>	Sviluppare una cultura della parità di genere all'interno della Fondazione	
	<b>Target Group</b>	L'intera community HT	
	<b>Azioni e misure</b>	<b>Intervento A:</b> Pianificare incontri regolari di follow-up sul GEP con gli attori chiave della governance e il senior management per definire la titolarità del GEP, rafforzare il potenziale del piano e massimizzarne l'impatto.	2022-2024
		<b>Intervento B:</b> Revisione di routine di qualsiasi testo, comunicazione, immagine, dal punto di vista dell'uguaglianza di genere e della diversità	2022-2024
		<b>Intervento C:</b> Aumentare il numero di relatori donne quando HT è invitata a conferenze pubbliche o quando si rilasciano interviste o dichiarazioni alla stampa	2022-2024
	<b>Chi è responsabile?</b>	President and Director's Offices, Director of Administration, Communications Area	
	<b>Budget</b>	Nel budget esistente	2022-2024
<b>Indicatori</b>	A: nr. di incontri GET/Organi di governance B: materiale di comunicazione istituzionale rivisto C: % di aumento del personale femminile di HT che rappresenta HT in eventi, seminari, incontri stampa (aumento annuo)	2022-2024	

MIGLIORARE IL PROCESSO DECISIONALE AFFRONTANDO IL TEMA DEL GENERE E ALTRI BIAS	<b>Obiettivo</b>	Promuovere la parità di genere sul posto di lavoro	<b>HP</b>
	<b>Descrizione</b>	Bias impliciti: linee guida e formazione per i processi di reclutamento.	
	<b>Target Group</b>	L'intera community HT	
	<b>Azioni e misure</b>	<b>Intervento A:</b> Sviluppare linee guida per assistere reclutatori, responsabili delle assunzioni e membri delle commissioni di reclutamento nominate ad affrontare i pregiudizi di genere nei processi di reclutamento e selezione	2022
		<b>Intervento B:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definizione di KPI e analisi semestrale dei dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere</li> <li>▪ Report annuale per monitorare lo stato dell'arte in materia di genere e diversità con i progressi annui dell'equilibrio di genere</li> </ul>	2022-2024
	<b>Chi è responsabile?</b>	HR, GET	
	<b>Budget</b>	Nel budget esistente	2022-2024
<b>Indicatori</b>	Aumento della percentuale di personale femminile, in particolare nelle posizioni di livello più elevato come da pubblicazione del report annuale	2022-2024	

PROMUOVERE LO SVILUPPO DI CARRIERA E SOSTENERE LE DONNE CHE PERSEGUONO CARRIERE	<b>Obiettivo</b>	Sostenere l'assunzione di donne in ruoli di livello superiore	<b>HP</b>
	<b>Descrizione</b>	Proseguire e ampliare le attività di promozione e sostegno di HT per il suo personale femminile.	
	<b>Target Group</b>	Reclutatori, Line Manager, HR	
	<b>Azioni e misure</b>	Per garantire un processo di reclutamento equo e imparziale, il GET dovrebbe essere informato sul processo di reclutamento prima che l'offerta di lavoro sia pubblicata e dovrebbe essere rappresentato, per le posizioni dirigenziali, nella commissione di selezione.	2022-2024
	<b>Chi è responsabile?</b>	HR	
	<b>Budget</b>	Nel budget esistente	2022-2024

<b>Indicatori</b>	% di miglioramento nel reclutamento per l'equilibrio di genere per le posizioni di livello 1-5	2022-2024
-------------------	--	-----------

<b>PROMUOVERE LO SVILUPPO DI CARRIERA E SOSTENERE LE DONNE CHE PERSEGUONO CARRIERE SCIENTIFICHE</b>	<b>Obiettivi</b>	<b>Sostenere il reclutamento di donne</b>	<b>HP</b>
	<b>Descrizione</b>	Proseguire e ampliare le attività di promozione e sostegno di HT per il reclutamento di scienziate donne.	
	<b>Target Group</b>	Nuovi dipendenti	
	<b>Azioni e misure</b>	Occorre implementare un servizio di doppia carriera per offrire ai partner dei nuovi membri del personale di HT un servizio completo di consulenza e assistenza, per consentire loro di proseguire agevolmente la loro carriera a Milano	2022-2024
	<b>Chi è responsabile?</b>	HR	
	<b>Budget</b>	20.000 euro l'anno	2022-2024
<b>Indicatori</b>	Nr. di partner assistiti per nuove assunzioni (all'anno)	2022-2024	

<b>PROMUOVERE LO SVILUPPO DI CARRIERA E SOSTENERE LE DONNE CHE PERSEGUONO CARRIERE</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Sostenere le donne che perseguono carriere scientifiche</b>	<b>MP</b>
	<b>Descrizione</b>	Proseguire e ampliare le attività di promozione e sostegno di HT per le donne nella Scienza.	
	<b>Target Group</b>	Studentesse	
	<b>Azioni e misure</b>	Per aumentare la consapevolezza delle carriere scientifiche per le donne e promuovere il futuro reclutamento, HT parteciperà ad attività di sensibilizzazione previste per le studentesse, come le giornate e gli eventi "STEM"	Dal 2022
	<b>Chi è responsabile ?</b>	SSA, Communication	
	<b>Budget</b>	10.000 euro l'anno dal 2022	2022-2024

	<b>Indicatori</b>	Nr. di eventi all'anno in cui HT parteciperà ad attività "STEM" per studenti, numero di studentesse contattate.	2022-2024
--	-------------------	---	-----------

<b>SOSTENERE L'EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Sostenere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata</b>	<b>HP</b>
	<b>Descrizione</b>	Per continuare a promuovere la conciliazione tra carriera e vita familiare per tutti i nostri dipendenti, HT deve attuare ulteriori misure di assistenza alla famiglia.	
	<b>Target Group</b>	Tutti i dipendenti	
	<b>Azioni e misure</b>	Fornire più opzioni per la cura dei figli e l'assistenza familiare all'interno del pacchetto di welfare benefit di HT (es. accordi speciali per servizi di babysitting, pulizie domestiche, assistenza agli anziani)	2022
	<b>Chi è responsabile?</b>	HR	
	<b>Budget</b>	50.000 l'anno dal 2022	2022
	<b>Indicatori</b>	Nr. di nuovi servizi per la cura dei figli e/o l'assistenza familiare offerti al personale e % di utilizzo	2022

<b>SOSTENERE L'INTEGRAZIONE TRA LAVORO E VITA PERSONALE</b>	<b>Obiettivi</b>	<b>Sostenere la conciliazione tra carriera e vita familiare</b>	<b>MP</b>
	<b>Descrizione</b>	Per continuare a promuovere la conciliazione tra carriera e vita familiare per tutti i nostri dipendenti, HT deve attuare ulteriori misure per la cura di figli e l'assistenza familiare.	
	<b>Target Group</b>	Tutti i dipendenti	
	<b>Azioni e misure</b>	I dipendenti che partecipano a conferenze o workshop con figli di età compresa tra 0 e 3 anni possono richiedere un rimborso di viaggio extra per sostenere le spese di viaggio del bambino o per coprire il costo dei servizi di assistenza al bambino nel caso in cui rimanga a casa.	2024
	<b>Chi è responsabile?</b>	Finance/HR	
	<b>Budget</b>	40.000 euro l'anno dal 2023	2023-2024

	<b>Indicatori</b>	Nr. di rimborsi all'anno per le spese di viaggio dei figli o la cura dei figli	2023-2024
--	-------------------	--	-----------

<b>SOSTENERE L'EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PERSONALE</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Sostenere la genitorialità</b>	<b>MP</b>
	<b>Descrizione</b>	Per continuare a promuovere la conciliazione di carriera e vita familiare per tutti i nostri dipendenti, HT deve attuare ulteriori misure per la cura dei figli più piccoli (asilo nido, scuola materna)	
	<b>Target Group</b>	Tutti i dipendenti	
	<b>Azioni e misure</b>	Offrire servizi per la cura dei figli vicino o all'interno del Campus HT per bambini di età compresa tra 0 e 5 anni.	2024
	<b>Chi è responsabile?</b>	HR	
	<b>Budget</b>	100.000 euro l'anno dal 2023	2023-2024
	<b>Indicatori</b>	Nr. di bambini che ricevono un sostegno per l'assistenza all'infanzia all'anno	2023-2024

<b>INTEGRARE LA DIMENSIONE DEL GENERE NELLA RICERCA</b>	<b>OBIETTIVI</b> <b>Aumentare la consapevolezza della dimensione del genere nella ricerca</b>		<b>MP</b>
	<b>Descrizione</b>	Aumentare la consapevolezza e offrire formazione su come integrare la dimensione del genere nelle linee e progetti di ricerca.	
	<b>Target Group</b>	Personale di Centri di ricerca e core facility	
	<b>Azioni e misure</b>	Pianificare, progettare e organizzare seminari specifici ed eventi di formazione sulla dimensione del genere nella ricerca nelle scienze della vita	2023
	<b>Chi è responsabile?</b>	SSA	
	<b>Budget</b>	10.000 l'anno	2022-2024
	<b>Indicatori</b>	Nr. di seminari specifici e di eventi di formazione scientifica all'anno organizzati (a partire dal 2023), numero di ricercatori partecipanti	2022-2024

<b>ATTUARE MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE</b>	<b>Obiettivi</b> <b>Aumentare la consapevolezza sulle questioni di genere in HT</b>		<b>HP</b>
	<b>Descrizione</b>	Per raggiungere pari opportunità in tutte le aree di HT, è importante aumentare la consapevolezza sulle questioni di genere tra tutti i membri del personale.	
	<b>Target Group</b>	Tutti i line manager	
	<b>Azioni e misure</b>	Eventi informativi e di formazione che mirano ad aumentare la consapevolezza di genere (per esempio: seminari e workshop).	2022
	<b>Chi è responsabile?</b>	HR, Communication, SSA	
	<b>Budget</b>	nel budget esistente	2022-2024
	<b>Indicatori</b>	Nr. di eventi di formazione (seminari, workshop) all'anno, numero di dipendenti partecipanti.	2022-2024

ATTUARE MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE	Obiettivi	Combattere la discriminazione e le molestie di genere	HP
	Descrizione	Aumentare la consapevolezza sulle questioni di genere tra tutti i membri del personale.	
	Target Group	Tutti i dipendenti	
	Azioni e misure	Una cultura e un codice di comportamento rispettosi sul luogo di lavoro sono fondamentali per promuovere il contributo di tutti al contesto lavorativo. Pertanto, i pregiudizi espliciti e impliciti devono essere affrontati a livello di organizzazione. Sarà sviluppato un Codice di condotta, che prevede la possibilità di denuncia anonima per molestie sessuali o offese di genere. A tutti i dipendenti sarà richiesto di sottoscrivere il codice.	2022
	Chi è responsabile?	HR	
	Budget	nel budget esistente	2022-2024
	Indicatori	Nr. di denunce anonime per molestie sessuali o offese di genere gestite all'anno	2022-2024

ATTUARE MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE	Obiettivi	Combattere i pregiudizi legati al genere	MP
	Descrizione	Per ottenere pari opportunità in tutte le aree di HT, è importante aumentare la consapevolezza sui pregiudizi, in particolare sui pregiudizi inconsci	
	Target Group	Line manager e Recruiter (HR)	
	Azioni e misure	Per tutti i dipendenti è prevista la formazione sui pregiudizi inconsci, che sarà obbligatoria per reclutatori e line manager. A partire dalla metà del 2022, poi una volta all'anno per i nuovi dipendenti.	2022
	Chi è responsabile?	HR	
	Budget	nel budget esistente	2022-2024
	Indicatori	Nr. di eventi formativi su bias / bias inconsci all'anno	2022-2024

#### 4. Processo di valutazione

Nella stesura del presente piano le misure sono state progettate in modo da permettere una valutazione efficiente e continua, specificando target group, timeline per l'implementazione e soggetti responsabili. Il team GET coordinerà l'implementazione del piano, in stretto coordinamento con tutte le altre funzioni responsabili individuate, e riferirà su output e risultati delle misure implementate a D&I e agli Organi di governance ogni sei mesi.

D&I monitorerà da vicino l'implementazione del piano e suggerirà possibili aggiustamenti in corso d'opera.

Ogni anno saranno presentati agli Organi di governance un report formale sui progressi del GET e un report di valutazione redatto dal D&I. Questo processo intende condurre a un progressivo assestamento e miglioramento.



## CONCLUSIONI

In quanto Fondazione dedicata all'eccellenza scientifica, HT si impegna a offrire un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e diversificato a tutti i suoi dipendenti, indipendentemente dal loro genere e, di conseguenza, si impegna a promuovere e raggiungere la parità di genere. Sulla base del contesto attuale, il GEP di HT ha individuato diverse aree di intervento e ha stabilito una serie di misure e azioni volte a raggiungere gli obiettivi prefissati, nonché un processo di valutazione per esaminare e valutare i progressi.

Per garantire la corretta attuazione del GEP, il GET organizzerà riunioni periodiche per valutare i progressi ed evidenziarne i principali risultati, nonché le aree di miglioramento che possono essere incorporate in futuro, verrà inoltre pubblicato un report annuale per valutare i progressi compiuti.

