

GENDER EQUALITY PLAN

AUTORE

GENDER EQUALITY TEAM/GET

SCOPO

Il **Gender Equality Plan (GEP)**, detto anche Piano Strategico per la parità di genere (prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022), descrive l'insieme delle azioni e delle misure che HT ha adottato e intende adottare per promuovere e garantire pari opportunità sul luogo di lavoro, misurando l'avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici indicatori chiave di prestazione. Il piano, che ha validità per gli anni 2022-2024, definisce il framework e le misure che la Fondazione perseguirà per promuovere e migliorare l'uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione.

DELIBERA

Il Comitato di Gestione approva la revisione del **Gender Equality Plan (GEP)**, il piano strategico per la parità di genere proposta dal GET e redatta ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022, e decide altresì di raccomandare la sua approvazione al Consiglio di Sorveglianza.

HUMAN TECHNOPOLE GENDER EQUALITY PLAN

2022-2024



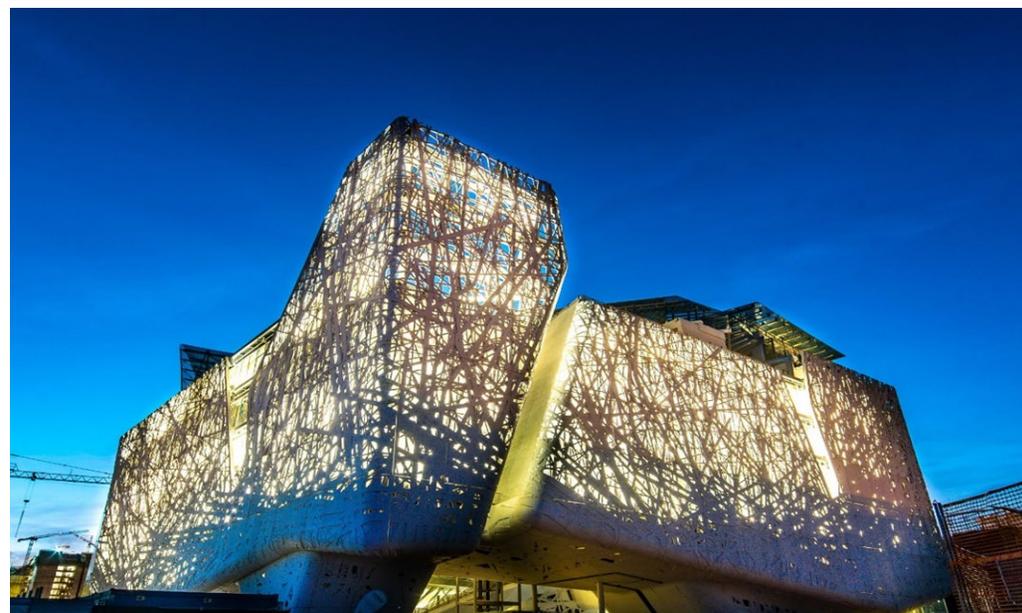
PREFAZIONE..... 4

INTRODUZIONE 5

SEZIONE 1. POLITICHE DI GENERE..... 7

SEZIONE 2. RISORSE E DATI..... 9

SEZIONE 3: OBIETTIVI E AZIONI 15



PREFAZIONE

Il Gender Equality Plan della Fondazione 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.

Il Gender Equality Plan contiene misure adattate al contesto e alle esigenze specifiche della Fondazione, basate su un'analisi condotta durante il Gender Audit e definite grazie alla collaborazione dei ricercatori e del personale amministrativo, con l'obiettivo di promuovere le pari opportunità e l'equità di genere all'interno della community della Fondazione.

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 Gender Equality Plan è stato costituito un gruppo di lavoro e assegnate risorse dedicate. Il Gender Equality Plan 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.

President

Gianmario Verona

Designated Director

Marino Zerial

Director of Administration e Gender Equality Team Coordinator

Alessandra Poggiani



INTRODUZIONE

La Fondazione Human Technopole (HT) nasce nel 2019 per dare impulso allo sviluppo della **ricerca nelle scienze della vita e della medicina personalizzata**. La missione primaria della Fondazione è migliorare la salute ed il benessere delle persone e si concretizza nei seguenti punti:

Svolgere ricerca di frontiera nelle scienze della vita, mirata a sviluppare nuovi approcci di medicina personalizzata e preventiva;

Creare e gestire servizi e piattaforme tecnologiche a disposizione di scienziati esterni ad HT per rispondere alle necessità della comunità scientifica nazionale e internazionale nel settore delle scienze della vita;

Organizzare ed offrire **opportunità di formazione e carriera** per la prossima generazione di scienziati;

Promuovere innovazione e progresso attraverso il trasferimento tecnologico e la creazione di relazioni con il mondo industriale per favorire la trasformazione delle scoperte scientifiche in applicazioni tangibili, a beneficio dei pazienti e della società;

Promuovere la divulgazione scientifica per rafforzare il messaggio che la scienza è un bene comune.

La strategia di HT si basa su un approccio comprensivo e interdisciplinare allo studio della biologia umana. Cinque aree di ricerca complementari e di grande rilevanza per la ricerca biomedica e sanitaria, sono state selezionate come base della

strategia di ricerca a medio termine: Genomica, Neurogenomica, Biologia strutturale, Biologia computazionale e Health Data Science.

I valori di HT guidano le attività della Fondazione, mirate alla promozione e al potenziamento della ricerca biomedica italiana ed europea.

Eccellenza scientifica. HT è un centro di ricerca competitivo a livello internazionale. I migliori profili scientifici vengono selezionati attraverso avvisi pubblici, internazionali e procedure di selezione meritocratiche.

Interdisciplinarietà. Scienziati specializzati in discipline differenti lavorano insieme su progetti di ricerca di rilevanza biomedica, sfruttando le sinergie tra diverse competenze e approcci metodologici.

Internazionalità, diversità e collaborazione. Team altamente diversificati producono risultati migliori e più innovativi. L'ambiente di lavoro è internazionale, accogliente e inclusivo. Le attività vengono condotte in modo aperto e collaborativo, grazie al coinvolgimento di partner accademici, clinici e industriali, per promuovere l'innovazione e la ricerca nelle scienze della vita.

Servizio alla comunità di ricerca. Le attività scientifiche sono proposte in favore e a supporto della comunità scientifica nazionale ed internazionale.

Le **pari opportunità, l'uguaglianza di genere e la valorizzazione delle diversità** hanno sempre rappresentato una pietra miliare per i valori della Fondazione. In accordo con il *Regolamento per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro*, HT si impegna a valorizzare, tutelare e fornire supporto a tutti i membri del personale, con l'obiettivo di costruire una cultura inclusiva tra i colleghi e per i potenziali nuovi assunti, indipendentemente dalla loro nazionalità, religione, abilità, età, background culturale, identità di genere e orientamento sessuale.

La Fondazione ha deciso di formalizzare questo impegno costante per l'uguaglianza di genere attraverso la definizione di un piano di azione per l'attuazione della propria politica di parità di genere, il **Gender Equality Plan (GEP)**, detto anche Piano Strategico per la parità di genere (prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022). Il GEP risponde alla necessità di garantire un ambiente di lavoro equo e in cui le diversità vengano riconosciute come un valore, e descrive l'insieme delle azioni e delle misure che HT ha adottato e intende adottare per promuovere per garantire pari opportunità sul luogo di lavoro, misurando l'avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici indicatori chiave di prestazione. Il piano, che ha validità per gli anni 2022-2024, definisce il framework e le misure che la Fondazione perseguirà per

promuovere e migliorare l'uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione.

L'aggiornamento del GEP è sottoposto all'approvazione del Comitato di Gestione e al Comitato ESG della Fondazione, quindi al Consiglio di Sorveglianza e al Presidente della Fondazione.

In accordo con i criteri di ammissibilità dei Gender Equality Plan di *Horizon Europe*, il GEP di HT:

E' un **documento pubblico**, visibile sulla pagina web di HT, periodicamente aggiornato e revisionato e diffuso all'interno dell'organizzazione.

Prevede la **raccolta e il monitoraggio di dati** e un report annuale che indirizzi gli obiettivi, gli indicatori e le valutazioni dei progressi.

Prevede una **formazione** dedicata ai temi dell'uguaglianza di genere che coinvolgano la Fondazione nella sua interezza, includendo attività per specifici temi o gruppi di persone.

Ha **risorse dedicate**: al fine di monitorare l'attuazione e i progressi del GEP, il suo aggiornamento e la gestione del budget assegnato, la Fondazione ha costituito il Gender Equality Team (GET), coordinato dalla Director of Administration della Fondazione Alessandra Poggiani e costituito da membri e collaboratori.

Membri

Elisabetta Argenzio, *Scientific Advisor - Directorate*

Stefano Cervi, *Senior HR Advisor - Administration*

Florian Jug, *Research Group Leader - Computational Biology
Research Centre*

Fabrizio Martino, *Senior Staff Scientist - Structural Biology
Research Centre*

Maria Francesca Mossuto, *Scientific Training Coordinator -
Strategy and Scientific Affairs*

Marta Nathansohn, *Communications Manager - Directorate*

Alessandra Poggiani, *Director of Administration, Head of HR -
Administration*

Zaira Suriano, *Quality, Health, Safety, Environment Advisor,
ISO Expert & Auditor - Administration*

Collaboratori

Agata Brusetti, *Project Controller - Administration*

Lorenza Culotta, *Senior Technician – Neurogenomics
Research Centre*

Federica Destro, *Recruiter - Administration*

Silvia Dore, *Internal Communication Expert - Directorate*

Piroska Parti, *Senior HR Advisor - Administration*

Laura Selmo, *Training and Development Advisor -
Administration*

Simona Sorrentino, *Electron Microscopy Specialist - Cryo-EM
Facility*

SEZIONE 1. POLITICHE DI GENERE

Il GEP di HT risponde a un quadro di riferimento nazionale e internazionale, che include:

Le **Linee guida dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere** (EIGE, <http://eige.europa.eu>) che mirano a "*identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità*" nelle Università e nei Centri di Ricerca;

Il **Programma di Ricerca e Innovazione dell'Unione Europea Horizon Europe** (Horizon Europe), il più importante programma dell'UE per il finanziamento della ricerca e dell'innovazione;

Le **Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022**, inerenti alle Politiche nazionali di parità di genere nelle organizzazioni.

In coerenza con questo quadro di riferimento, il piano è stato redatto a partire dall'analisi del contesto e dei bisogni della Fondazione, anche grazie un processo partecipativo che ha coinvolto il personale, e dopo un'approfondita analisi quantitativa e un accurato processo di consultazione interna che ha coinvolto il Comitato ESG (Environment, Social, Governance) e il Gender Equality Team.

In coerenza con quanto definito dalle **Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022**, la Fondazione si è dotata di molteplici strumenti.

Un **Regolamento per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro**, inteso come la politica per la parità di genere globale di HT.

Un **sistema di gestione** per la parità di genere in attuazione dei processi (pianificazione e leadership, formazione, gestione documentazione, monitoraggio degli indicatori, comunicazione interna e esterna, audit interni, gestione delle situazioni non conformi, revisione periodica, miglioramento).

Processi disciplinati da **procedure interne e regolamenti** riferiti ai temi proposti dalle linee guida (recruitment, carriera, equità salariale, genitorialità e cura, work-life balance, prevenzione abusi e molestie).

L'efficacia degli strumenti e delle azioni su tali temi è resa possibile da **indicatori di performance (KPI)** associati a ciascun obiettivo. I KPI sono in grado di misurare l'andamento del livello di inclusività e rispetto della parità di genere in diverse aree, attraverso l'attribuzione a ciascuna di esse di un peso percentuale che permette di fissare il livello di partenza e monitorare gli stati d'avanzamento. Le aree indicate dalle linee guida sono:

KPI 1. Cultura e Strategia

KPI 2. Governance

KPI 3. Processi di gestione delle Risorse Umane

KPI 4. Crescita, opportunità di carriera ed inclusione

KPI 5. Equità Remunerativa

KPI 6. Genitorialità, cura e work-life balance

A partire dal quadro di riferimento nazionale gli obiettivi del GEP si allineano agli ambiti suggeriti dal **Programma di Ricerca e Innovazione dell'Unione Europea Horizon Europe** e si strutturano in cinque aree tematiche:

1. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale. Migliorare i processi decisionali affrontando i pregiudizi di genere e di altro tipo al fine di soddisfare nuove opportunità di eccellenza.

2. Parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera. I processi di gestione e sviluppo delle risorse umane devono garantire l'inclusione, la parità di genere e l'integrazione durante tutte le fasi del ciclo di vita del lavoratore/lavoratrice: selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni delle prestazioni, equità salariale.

Promuovere lo sviluppo della carriera dei dipendenti sia di sesso femminile che maschile e, in particolare, incoraggiare le donne a intraprendere la carriera scientifica.

3. Equilibrio tra vita professionale e vita privata e cultura organizzativa. Sostenere la genitorialità e la cura della famiglia

e promuovere un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata.

4. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento. Integrare la variabile della dimensione di genere nella ricerca scientifica come parte di un più ampio impegno per la diversità.

5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

SEZIONE 2. RISORSE E DATI

Le risorse rese disponibili per il raggiungimento degli obiettivi sostengono le attività dei processi del sistema.

Il **budget** allocato per il triennio, in seguito alle azioni di contenimento della spesa adottate dalla Fondazione in sede di Documento Programmatico Previsionale 2023-2025 (approvato dal Consiglio di Sorveglianza il 2 Febbraio 2023) è pari a 100.000,00 euro annui. A tale importo vanno aggiunte le risorse impegnate dalle diverse aree della Fondazione che in modo diretto o indiretto concorrono alla riduzione dei divari di genere, come ad esempio il budget stanziato per alcune voci del Welfare Plan dall'area Human Resources.

Oltre all'aspetto economico è altresì importante considerare le risorse umane impegnate nel perseguimento degli obiettivi di uguaglianza, inclusività e benessere per tutti.

BUDGET ANNUALE PER LA PARITÀ DI GENERE Triennio 2022-2024			
PROCESSI DEL SISTEMA A SUPPORTO DEGLI OBIETTIVI	RISORSE	COSTO ANNUO	RESPONSABILE DELLE RISORSE
Formazione	Formazione/ consulenza	20.000,00 €	GET, HR Area, Strategy and Scientific Affairs (SSA)
Genitorialità, cura e work-life balance	Sostegno della genitorialità, della cura e della conciliazione vita-lavoro	60.000,00 €	GET
Sensibilizzazione e promozione	Seminario, Symposium, Formazione, Consulenza	10.000,00 €	GET, Communication, SSA, HR
Comunicazione interna e esterna	Piano della Comunicazione di genere	10.000,00 €	Communication Manager, GET

Un'accurata **raccolta e analisi dei dati** riferiti alla comunità HT e focalizzati sulle differenze di genere, offre al GET uno strumento fondamentale di lettura e una solida base per strutturare strategie e obiettivi.

I dati raccolti sono organizzati rispetto ai diversi dipartimenti e aree di HT:

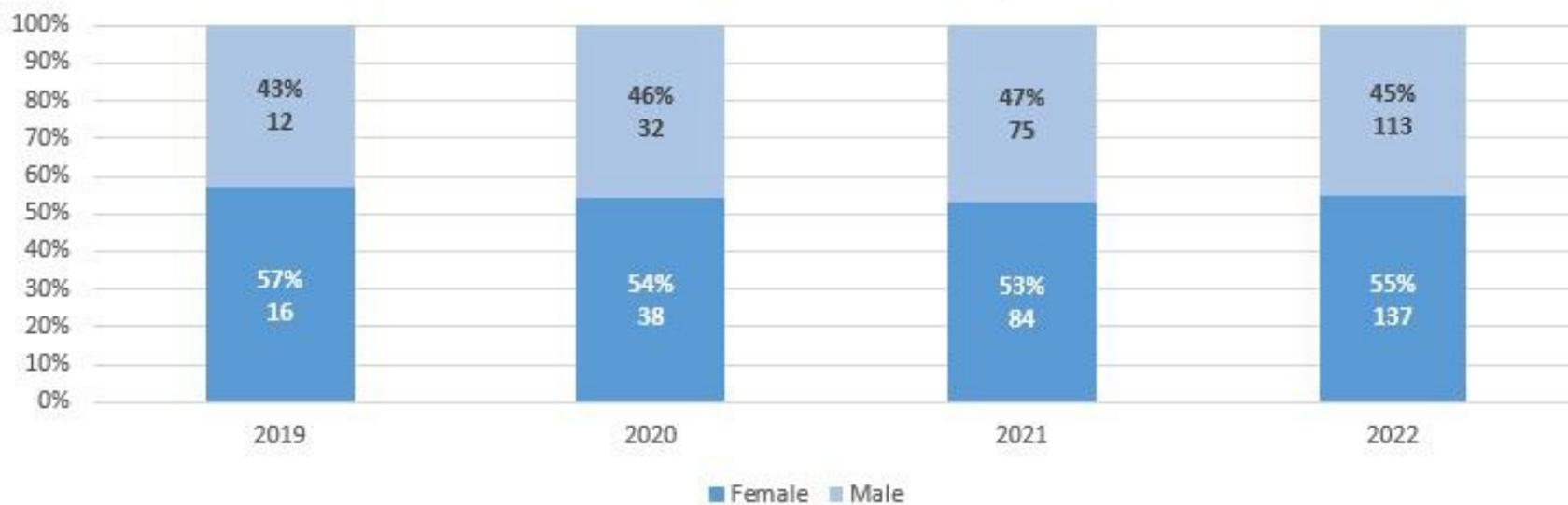
- Research Centres e Core Facilities
- Strategy and Scientific Affairs (funzioni di supporto scientifico - SSA)
- Administration (Human Resources, ICT, Procurement, HSE, Campus Development & Facility Management, Finance)

- Governance (Directorate, Ufficio di Presidenza, Affari Istituzionali, Ufficio Legale, Compliance e Internal Audit, Communication)

Sono stati presi in considerazione i lavoratori con contratto di lavoro subordinato e i livelli sono stati aggregati in tre gruppi:

- Senior executives (dirigenti)
- Middle management (quadri da A1 ad A3)
- Employees (impiegati da B1 a D3)

Gender Distribution of All Staff at HT, 2019-2022

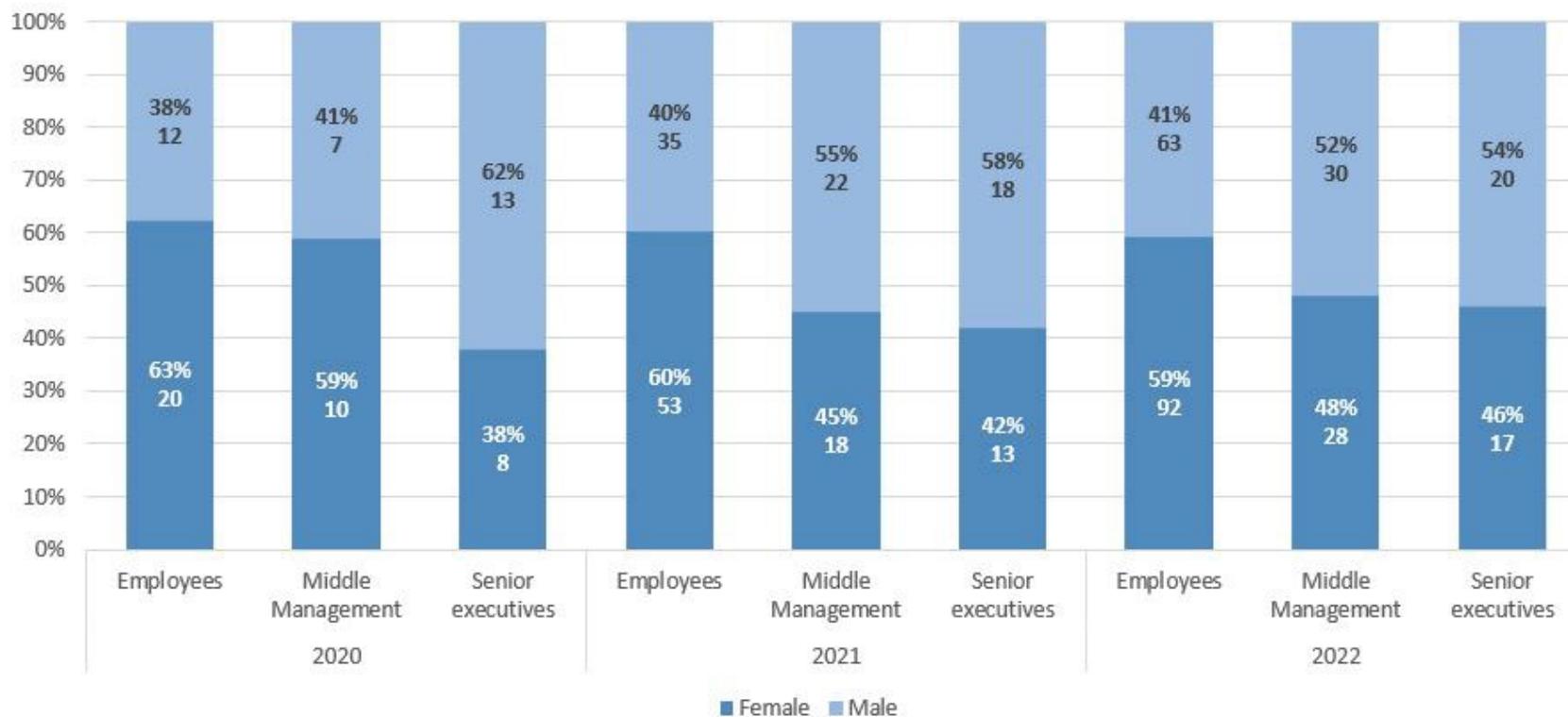


Negli ultimi due anni la forza lavoro totale di HT è aumentata dalle 159 unità del 2021 alle 250 del 2022. Al 31 dicembre 2022 il 53,6% del personale faceva parte dei Research Centres and Core Facilities, il 3,2% di Strategy and Scientific Affairs (SSA) e il 43,2% di Administration e Governance.

Fin dalla sua fondazione in HT lavorano più donne che uomini e nel 2022 erano il 55% del personale.

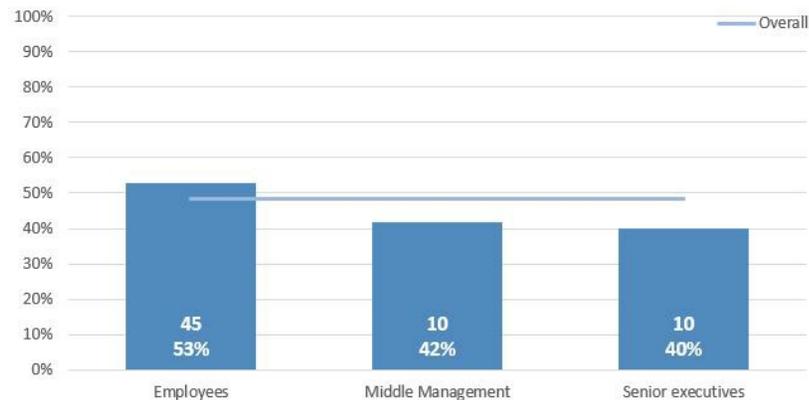
La percentuale di dirigenti donne è cresciuta dal 38% del 2020 al 46% del 2022. Tuttavia le donne rimangono sottorappresentate nei ruoli più alti e sovrarappresentate in quelli più bassi: nel 2022 il 59% dei dipendenti impiegati erano donne.

Gender distribution by pay band, all staff, Human Technopole 2020-2022

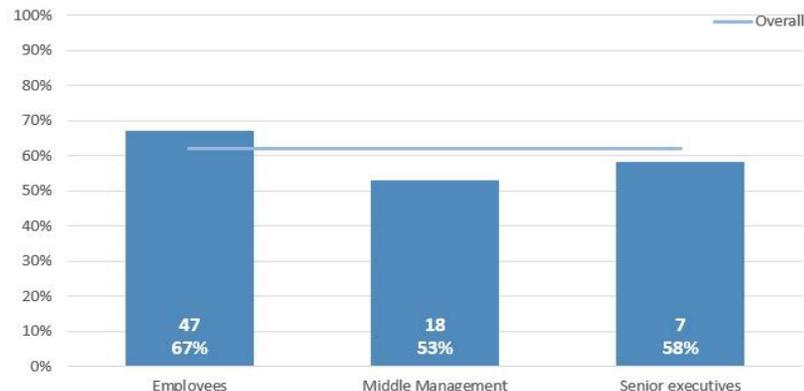


Nelle aree Research Centres e Core Facilities, sempre nel 2022, lo staff era costituito per il 49% da donne. Come a livello generale, le donne sono sottorappresentate tra i dirigenti (40%) e i quadri (42%) e sovrarappresentate tra gli impiegati (53%). Nelle altre aree (Administration, SSA e Governance), il personale è per il 62% composto da donne. Nonostante ci siano più donne che uomini in tutti i gruppi, anche in questo caso le donne sono sottorappresentate nei livelli più alti e sovrarappresentate tra quelli più bassi.

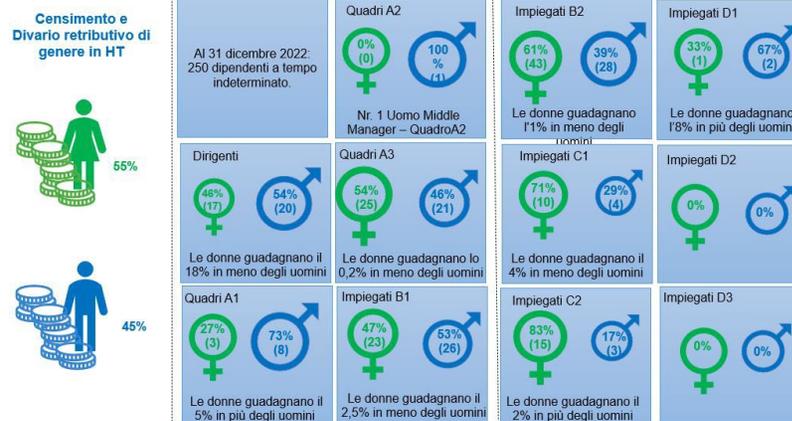
Percent of staff that is female, by pay band, relative to overall percentage of female staff, Research and Facilities, 2022



Percent of staff that is female, by pay band, relative to overall percentage of female staff, Administration, SSA, and Governance, 2022



La distribuzione complessiva di genere e il divario retributivo di genere in percentuale delle retribuzioni degli uomini, al 31 dicembre 2022, sono riassunte nelle immagini di seguito. Il Gender Pay Gap rappresenta la differenza tra la retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso maschile e femminile allo stesso livello.



EVOLUTION OF GENDER PAY GAP			
Livello	2020	2021	2022
Dirigenti	+21,0%	+16,5%	+17,6%
Quadro A1	+5,3%	-0,3%	-5,0%
Quadro A2	+0,0%	+0,0%	+100,0%
Quadro A3	+4,2%	+0,2%	+0,2%
Impiegato B1	+0,0%	+4,7%	+2,5%
Impiegato B2	+7,3%	-0,8%	+1,2%
Impiegato C1	+0,0%	-100,0%	+3,7%
Impiegato C2	+0,8%	-10,4%	-2,2%
Impiegato D1	+0,0%	+100,0%	-8,1%
Impiegato D2	+0,0%	+0,0%	+0,0%
Impiegato D3	+0,0%	+0,0%	+0,0%

A completamento dell'analisi dei dati il GET ha effettuato una **campagna di indagine del livello di soddisfazione** dello staff di HT rispetto ai temi di parità di genere nel mese di Maggio 2023.

Al questionario anonimo, che è stato sottoposto a tutto lo staff, hanno partecipato 68 persone, pari al 23% della popolazione HT. Il questionario richiedeva la valutazione della soddisfazione espressa in un punteggio da 1 a 5 su una serie di temi legati alla parità di genere: recruiting, gestione carriera, equità salariale, genitorialità, work-life balance, prevenzione abusi e molestie.

Nel suo complesso, lo staff ha espresso, rispetto a questi temi, un livello di soddisfazione del 70% (con un punteggio medio di 3.5), con un minimo del 62% rispetto alla genitorialità e un massimo dell'80% riferito al work-life balance.

TEMI	RISULTATI (1-5)	VALORE MEDIO
RECRUITING	3,9	3,5
GESTIONE CARRIERA	3,4	
EQUITA' SALARIALE	3,2	
GENITORIALITA'	3,1	
WORK-LIFE BALANCE	4,0	
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	3,5	

I temi per i quali la soddisfazione è più bassa (meno del 60%), e sui quali il GEP dovrà agire con maggiore incisività, includono:

- La trasparenza della comunicazione nelle possibilità di carriera (56%)
- La trasparenza relativa all'ammontare della retribuzione dello staff (58%)
- La trasparenza relativa ai criteri per la determinazione di premi e benefit (54%)
- L'efficacia con cui viene promosso il congedo parentale per gli uomini (paternità) (58%)

I temi che al contrario sono stati giudicati con livelli di soddisfazione più alti (più dell'80%) sono:

- Neutralità della selezione rispetto al genere (86%)
- Discrezione in questioni relative a matrimonio e gravidanza e responsabilità familiari (82%)
- Neutralità nella descrizione della mansione (job description) rispetto al genere (88%)
- I supporti tecnologici che le permettono di lavorare e partecipare alle riunioni in smart working (86%)

Una parte dedicata alle risposte aperte ha rilevato i seguenti temi:

Formazione per manager su parità di genere e benessere sul luogo di lavoro

Rafforzamento del supporto alla genitorialità, sia da un punto di vista organizzativo che economico

L'importanza di politiche che includano gli uomini, a partire dalla considerazione che la parità di genere nei luoghi di lavoro sia legata alla possibilità di un corretto bilanciamento di lavoro retribuito e lavoro di cura per le donne.

I risultati ottenuti suggeriscono possibili ambiti di miglioramento, come l'aumento dei livelli di trasparenza e la promozione di politiche legate alla genitorialità, destinate sia agli uomini che alle donne

SEZIONE 3: OBIETTIVI E AZIONI

Le cinque **aree tematiche** identificate nella Sezione 1 descrivono l'orizzonte strategico in cui si collocano gli **obiettivi** del GEP, in coerenza con le linee guida della Commissione Europea e quelle nazionali. Tali obiettivi integrano nuovi traguardi a servizi e attività in essere e mirano al miglioramento costante del quadro emerso dalle analisi dei dati e dalla campagna d'indagine.

Ciascun obiettivo è dedicato a specifici **target** e il suo raggiungimento è supportato da **azioni** integrate nei processi del sistema di gestione attraverso le procedure, la cui efficacia è monitorata attraverso gli **indicatori** di performance (KPI) elencati nella Sezione 1. Ogni obiettivo è infine riconducibile a una **funzione responsabile** del suo raggiungimento.

Nel loro complesso, gli obiettivi del GEP rispondono a principi **SMART**, sono cioè pensati per essere specifici, misurabili, riconosciuti, realistici e scadenzabili.

Specifici. Gli obiettivi e le azioni sono adattati al contesto e alla community di HT;

Misurabili. Per ogni azione sono previsti periodi di monitoraggio degli indicatori di performance per riferire sui progressi;

Riconosciuti. Viene favorita la partecipazione degli attori a tutti i livelli nella promozione delle misure e delle azioni del GEP;

Realistici. Gli obiettivi sono associati a una chiara definizione delle responsabilità e delle azioni da intraprendere, con particolare attenzione all'identificazione e all'utilizzo delle risorse esistenti;

Scadenzabili. Per ogni obiettivo è definito un calendario realistico per l'attuazione degli interventi.

Le aree e gli obiettivi del GEP di HT, di seguito descritti in dettaglio, possono essere sinteticamente riportati come di seguito:

1. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

1.A. Sviluppare una cultura della parità di genere all'interno della Fondazione

2. Parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera

2.A. Selezione ed assunzione: predisporre procedure di selezione e assunzione per prevenire la disparità di genere e garantire l'equità salariale

2.B. Predisporre procedure per assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni

3. Equilibrio tra vita professionale e vita privata e cultura organizzativa

3.A. Sostenere la genitorialità e la cura della famiglia e promuovere un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata

4. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento

4.A. Sensibilizzare sulla dimensione di genere nella ricerca

5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

5.A. Attuare misure contro la discriminazione basata sul genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo		1.A. Sviluppare una cultura della parità di genere all'interno della Fondazione
Descrizione	Implementazione e certificazione di un sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022)	
Target	Dipendenti HT	
Azioni	<p>Pianificare riunioni periodiche di follow-up del GEP con gli attori chiave della Governance e il senior management per creare la titolarità del GEP, rafforzare il potenziale del piano e massimizzarne l'impatto.</p> <p>Valutare il grado di maturità del modello di governance nel garantire adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo di HT.</p> <p>Piano della Comunicazione di genere. Pianificare la comunicazione da rivolgere alle parti interessate interne ed esterne, in riferimento ai temi della parità di genere, coerentemente alle politiche</p> <p>Sviluppo delle competenze. Realizzare interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulle differenze di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias. Garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione.</p> <p>Realizzare una campagna d'indagine per verificare la percezione della parità di genere in azienda ed eventuale presenza di atteggiamenti discriminatori e/o abusanti</p> <p>Pari opportunità e contesto esterno. Realizzare interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo, che includano attività di comunicazione e coinvolgimento di diversi stakeholders sui temi dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.</p> <p>Modifica del logo di HT sui social media per incorporare l'iconico arcobaleno in occasione del mese del Pride e invito ai colleghi a partecipare al Pride di Milano in rappresentanza dell'istituto e del suo impegno per l'uguaglianza.</p> <p>Organizzazione di un simposio annuale l'8 marzo, incentrato sulla sensibilizzazione su temi legati al genere in un istituto di ricerca scientifica, come lo sviluppo della carriera femminile e il linguaggio e l'ambiente inclusivi.</p>	
Indicatori	KPI 1. Cultura e Strategia KPI 2. Governance	
Funzione Responsabile	Comitato Diversity & Inclusion GET Coordinator GET Working group n.1 "Planning, Monitoring and Check": Zaira Suriano, Stefano Cervi, Cristina Enervi, Laura Selmo, Marta Nathansohn, Agata Brusetti	

Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

Obiettivo		2.A. Selezione ed assunzione: predisporre procedure di selezione e assunzione per prevenire la disparità di genere e garantire l'equità salariale
Descrizione	Implementazione delle politiche e dei processi relativi alla selezione e assunzione per prevenire la disparità di genere e garantire l'equità salariale attraverso la valutazione dei processi attuali e la loro revisione	
Target	HR, persone coinvolte nei processi decisionali e di selezione del personale	
Azioni	<p>Selezione ed assunzione. Definire procedure di selezione e assunzione atte a prevenire la disparità di genere e idonee a contrastare i bias.</p> <p>Valutazione del grado di maturità dei processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa, che si devono basare sui principi di inclusione e rispetto delle diversità.</p> <p>Partecipazione ai Career Days per favorire l'inclusione e la diversità.</p> <p>Equità salariale. Attuare politiche retributive non discriminatorie per stipendi, benefit, bonus e programmi di welfare.</p> <p>Progettare simulazioni di colloqui con potenziali membri di un panel di selezione per testare eventuali pregiudizi, con la mediazione di persone professionalmente esperte</p> <p>Oscurare i dettagli del profilo dei candidati (nome, foto, sesso, età) nella fase iniziale del processo di selezione per incoraggiare la parità di trattamento.</p>	
Indicatori	KPI 3. Processi di gestione delle Risorse Umane KPI 5. Equità Remunerativa	
Funzione Responsabile	GET- Working group n.2 "Processi HR": Piroška Parti, Laura Selmo, Federica Destro, Stefano Cervi	

Parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera

Parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera	Obiettivo	2.B Predisporre procedure per assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni
	Descrizione	Gestione carriera: definire i criteri e le regole atte a garantire le opportunità di crescita ed inclusione delle donne nell'organizzazione
	Target	Dipendenti HT
	Azioni	<p>Incoraggiare le donne a intraprendere la carriera scientifica attraverso, a titolo esemplificativo, progetti di alternanza scuola-lavoro, virtual open day, giornata genitore-figlio presso il campus.</p> <p>Organizzazione di corsi di leadership di laboratorio per Group Leader.</p> <p>Definizione del programma di sviluppo delle competenze per le tematiche di parità di genere per tutto lo staff e il senior management.</p> <p>Valutazione dell'ideoneità dell'ambiente lavorativo nel favorire la diversità e la tutela il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti (valutazione dei rischi stress lavoro correlato, rischi di abusi, molestie, violenze, anche in ambito Health&Safety).</p> <p>Organizzazione Workshop, Seminari ed altri eventi inerenti argomenti scientifici e relativi alla carriera scientifica delle donne.</p> <p>Organizzazione di una rete di persone HT che si identificano come donne (Women Network) finalizzata a creare opportunità, come incontri periodici per discussioni informali e peer-mentoring.</p>
	Indicatori	KPI 4. Crescita, opportunità di carriera ed inclusione
	Funzione Responsabile	GET- Working group n.2 "Processi HR": Piroska Parti, Laura Selmo, Federica Destro, Stefano Cervi GET- Working group n.4 "Gender dimension in Research": Maria F. Mossuto, Fabrizio Martino, Florian Jug, Simona Sorrentino, HR team

Equilibrio tra vita professionale e vita privata e cultura organizzativa	Obiettivo	3.A. Sostenere la genitorialità e la cura della famiglia e promuovere un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata
	Descrizione	Promuovere la conciliazione tra carriera e vita familiare per tutti i dipendenti
	Target	Dipendenti HT
	Azioni	<p>Servizi dedicati alla maternità/paternità. Definizione di procedure/attività oltre il CCNL di riferimento per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, asilo nido, giornate e attività di sostegno alla famiglia, meccanismi per incentivare il congedo di paternità.</p> <p>Stanza dedicata per le lavoratrici gestanti o che allattano.</p> <p>Servizi dedicati ai care givers e per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa. Definizione policy dedicate (ad esempio piano welfare ad hoc, smart working).</p>
	Indicatori	KPI 6. Genitorialità, cura e work-life balance
	Funzione Responsabile	GET- Working group n.3 "Reconciliation of career and family life, Work-life balance": Stefano Cervi, Marta Nathansohn, Marco Manzotti, Agata Brusetti

Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento	4.A. Sensibilizzare sulla dimensione di genere nella ricerca	
	Obiettivo	
	Descrizione	Sensibilizzare e fornire formazione su come aggiungere la dimensione di genere alle linee e ai progetti di ricerca
	Target	Dipendenti HT
	Azioni	Organizzazione di Workshop sull'integrazione del genere e del sesso nella scienza e nella ricerca.
Indicatori	KPI 1. Cultura e Strategia KPI 4. Crescita, opportunità di carriera ed inclusione	
Funzione Responsabile	GET- Working group n.4 "Gender dimension in Research": Maria F. Mossuto, Fabrizio Martino, Florian Jug, Simona Sorrentino, HR team	

Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.A. Attuare misure contro la discriminazione basata sul genere, comprese le molestie sessuali	
	Obiettivo	
	Descrizione	Attuare misure contro la discriminazione basata sul genere, comprese le molestie sessuali attraverso piani di prevenzione e gestione
	Target	Dipendenti HT
	Azioni	Valutare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro. Attuare il Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul Lavoro. Pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti discriminatori e/o abusanti che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto). Seminar/Workshop su aspetti legali della discriminazione basata sul genere e delle molestie sessuali
Indicatori	KPI 3. Processi di gestione delle Risorse Umane	
Funzione Responsabile	GET- Working group n.5 "Processi HR": Laura Selmo, Stefano Cervi, HSE team	

