

GENDER EQUALITY PLAN 2025-2027



INDICE

01 INTRODUZIONE	2
02 L'IMPEGNO DELLA FONDAZIONE HUMAN TECHNOPOLE PER LA PARITÀ DI GENERE	6
2.1. Metodologia	9
2.2. Panoramica dei dati	10
03 PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE DI HUMAN TECHNOPOLE	12
3.1. Sensibilizzare sulle questioni relative all'uguaglianza di genere, alla diversità e all'inclusione	15
3.2. Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e la cultura organizzativa	17
3.3. Sostenere l'equilibrio di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera, soprattutto nei ruoli di leadership e decisionali	20
3.4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca scientifica	23
3.5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	25
3.6. Sviluppo, attuazione e comunicazione del GEP	27

01

INTRODUZIONE



La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea (UE), costantemente enunciato nei suoi documenti fin dalla sua nascita, che sottolineano l'importanza di tradurre questo principio in azioni tangibili.

L'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE) descrive il Piano per la parità di genere (GEP) come un insieme di misure volte a identificare i bias, attuare strategie innovative per affrontarli, fissare obiettivi e monitorare i progressi. Di conseguenza, il presente GEP è un documento strategico che delinea un piano per promuovere le pari opportunità e l'inclusione all'interno della Fondazione Human Technopole (HT).

Nelle conclusioni del Consiglio dell'UE sul nuovo Spazio europeo della ricerca, approvate il 1° dicembre 2020, si pone una forte attenzione sulla parità di genere nella ricerca e nell'innovazione (R&I). Il Consiglio sottolinea esprime la sua preoccupazione per il fatto che l'Europa non sta utilizzando appieno la sua infrastruttura di R&I per raggiungere l'eccellenza a causa di un significativo squilibrio di genere.

La parità di genere è considerato un presupposto per attrarre e trattenere i talenti, migliorare l'eccellenza e la qualità della ricerca, promuovere ambienti di lavoro migliori e garantire equità, democrazia e responsabilità.

A partire dal 2021, le organizzazioni dovranno adottare un Piano per la parità di genere per accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe. In linea con le direttive europee, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano ha infine sviluppato una strategia di contrasto alla discriminazione di genere, suddivisa in cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere con il rispetto della parità di genere come prerequisito per l'ottenimento dei finanziamenti del PNRR.

Il presente Gender Equality Plan di HT si allinea con questa direzione, basandosi sull'esperienza maturata nell'attuazione e nella valutazione del precedente GEP adottato per il triennio 2022-2024, con l'obiettivo di migliorare e sostenere gli sforzi in corso nella trasformazione organizzativa e culturale delle attività e del personale di HT.





LE CINQUE PRIORITÀ SVILUPPATE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA IN CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE DI GENERE:

LAVORO

REDDITO

COMPETENZE

TEMPO

POTERE

02

L'IMPEGNO DELLA FONDAZIONE HUMAN TECHNOPOLE PER LA PARITÀ DI GENERE

2.1. Metodologia	9
2.2. Panoramica dei dati	10



La missione di Human Technopole è migliorare la vita umana e la tecnologia investendo nella ricerca sulla salute e sulla prevenzione e sviluppando un approccio multidisciplinare nelle aree della medicina, della genomica, della nutrizione, dei dati e della scienza delle decisioni. Inoltre, HT si impegna a diffondere le proprie conoscenze scientifiche e tecnologiche attraverso programmi di formazione completi. L'obiettivo è anche quello di catalizzare la traduzione dei risultati della ricerca in prodotti e applicazioni innovative attraverso il trasferimento tecnologico.

Attraverso una combinazione sinergica di ricerca innovativa e infrastrutture condivise, HT si propone di:

- **Promuovere una cultura istituzionale fondata sull'eccellenza** e l'integrità scientifica, insieme a valori fondamentali quali la trasparenza, l'inclusione, l'apertura e la collaborazione tra il personale di HT e in collaborazione con la più ampia comunità di ricerca;
- **Esercitare influenza e contribuire alla definizione delle politiche sanitarie**, sfruttando il patrimonio di conoscenze generato dalla ricerca all'avanguardia per informare e plasmare le agende della sanità pubblica;
- **Sostenere l'importanza della ricerca di base tra i cittadini**, mettendoli in condizione di impegnarsi attivamente nella discussione pubblica sulla scienza.

Per raggiungere questi obiettivi HT ha riconosciuto che è fondamentale integrare una prospettiva di genere nella formazione, nella ricerca e nella divulgazione, nonché sul posto di lavoro e attraverso le dinamiche lavorative.

La Fondazione ha approvato e attuato un primo GEP per gli anni 2022-2024, che aveva l'importante missione di definire il quadro di riferimento e avviare i cambiamenti della cultura organizzativa. Sono stati raggiunti alcuni buoni risultati, ma permangono aree di miglioramento. L'intenzione è di procedere con il presente GEP per colmare le lacune e promuovere la cultura di genere e di inclusione.

Per l'attuazione e il monitoraggio di questo GEP, è già stato costituito un Gender Equality Team (GET) composto da rappresentanti delle diverse aree HT e delle attività principali, che ha partecipato alla definizione degli obiettivi attuali.

LA MISSIONE DI HUMAN TECHNOPOLE È MIGLIORARE LA VITA UMANA E LA TECNOLOGIA PROPONENDOSI DI:



Promuovere una cultura istituzionale fondata sull'eccellenza



Esercitare influenza e contribuire alla definizione delle politiche sanitarie



Sostenere l'importanza della ricerca di base tra i cittadini

2.1 Metodologia

Lo sviluppo di questo GEP, avviato nel luglio 2024, ha beneficiato di una fase di pianificazione intensiva di tre mesi in collaborazione con il gruppo di consulenza FGB. Il Gender Equality Team di HT ha svolto un ruolo chiave nella definizione delle procedure per l'approvazione del GEP, nella progettazione delle attività e nell'identificazione dei bisogni emergenti.

Il GEP HT ha attinto a diverse iniziative europee e italiane incentrate sulla R&I. In particolare, la strategia del progetto TARGET, con Fondazione Giacomo Brodolini Srl SB (FGB) come partner, e il toolkit Gender Equality in Academia and Research (GEAR) dell'Istituto Europeo per la Parità di Genere (EIGE) hanno influenzato significativamente la stesura di questo documento.

Una prima fase di verifica di genere ha definito gli obiettivi del piano. Questa fase ha comportato la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per genere per aggiornare il database esistente e individuare le aree che necessitano di interventi urgenti.

Le sezioni seguenti presentano i risultati dell'audit di genere, aggiornati al 30 giugno 2024.

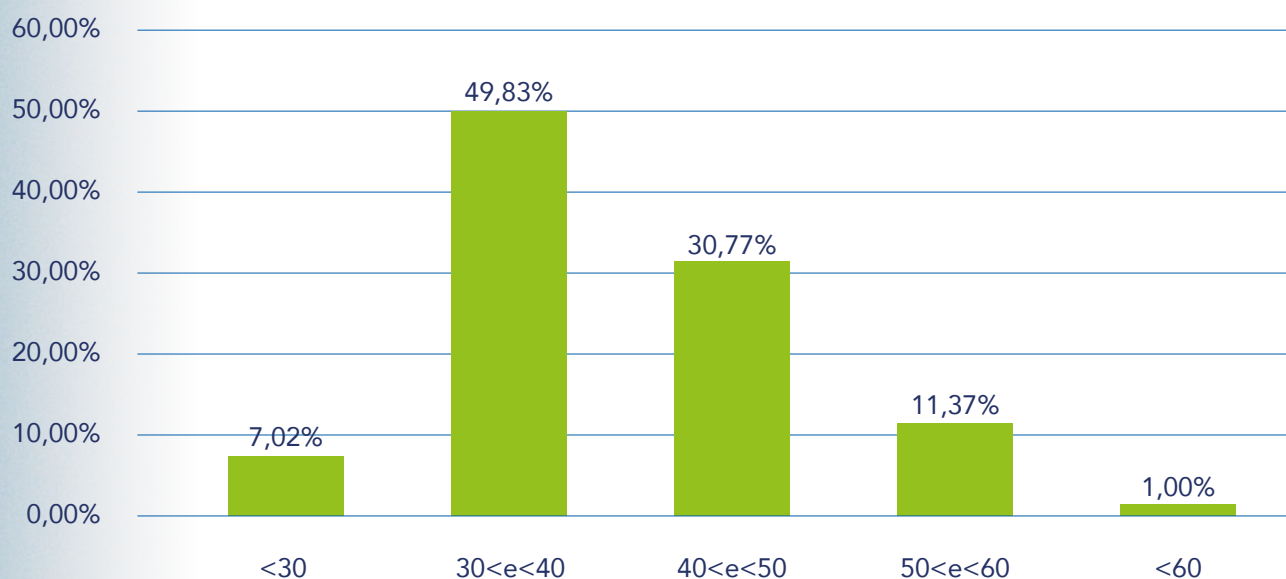


2.2 Panoramica dei dati

A luglio 2024, il personale di HT è composto da 299 dipendenti, di cui il 54,2% e il 45,8% sono rispettivamente donne e uomini.

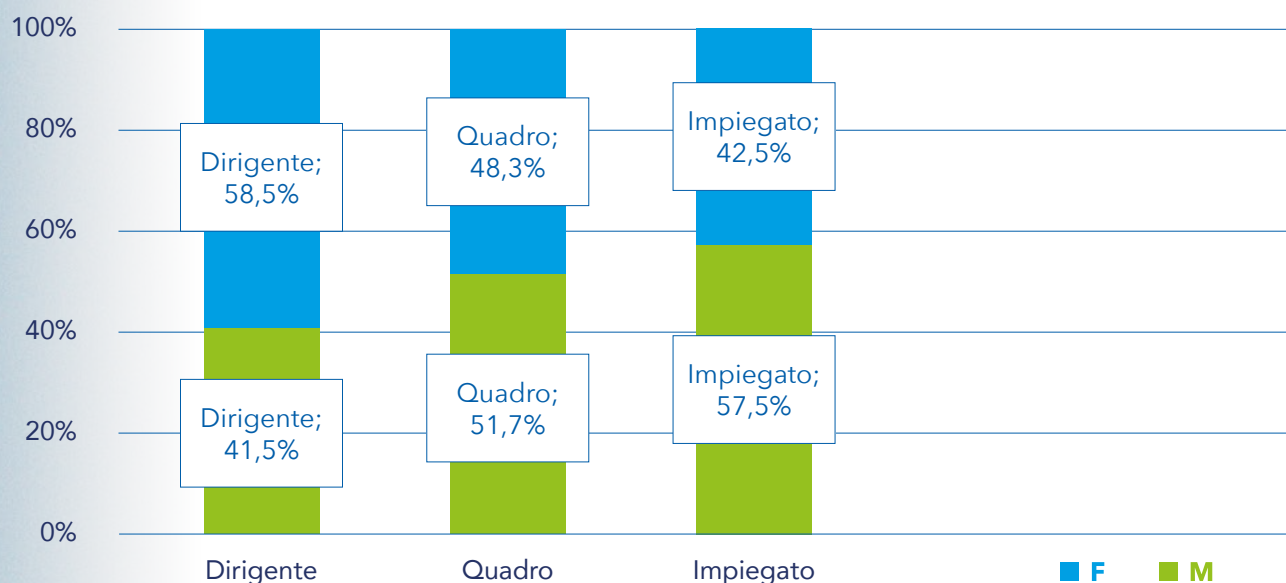
Per quanto riguarda la ripartizione per età, il 49,8% dei dipendenti HT ha un'età compresa tra i 30 e i 39 anni, seguito dal 30,8% dei dipendenti tra i 40 e i 49 anni.

ETÀ



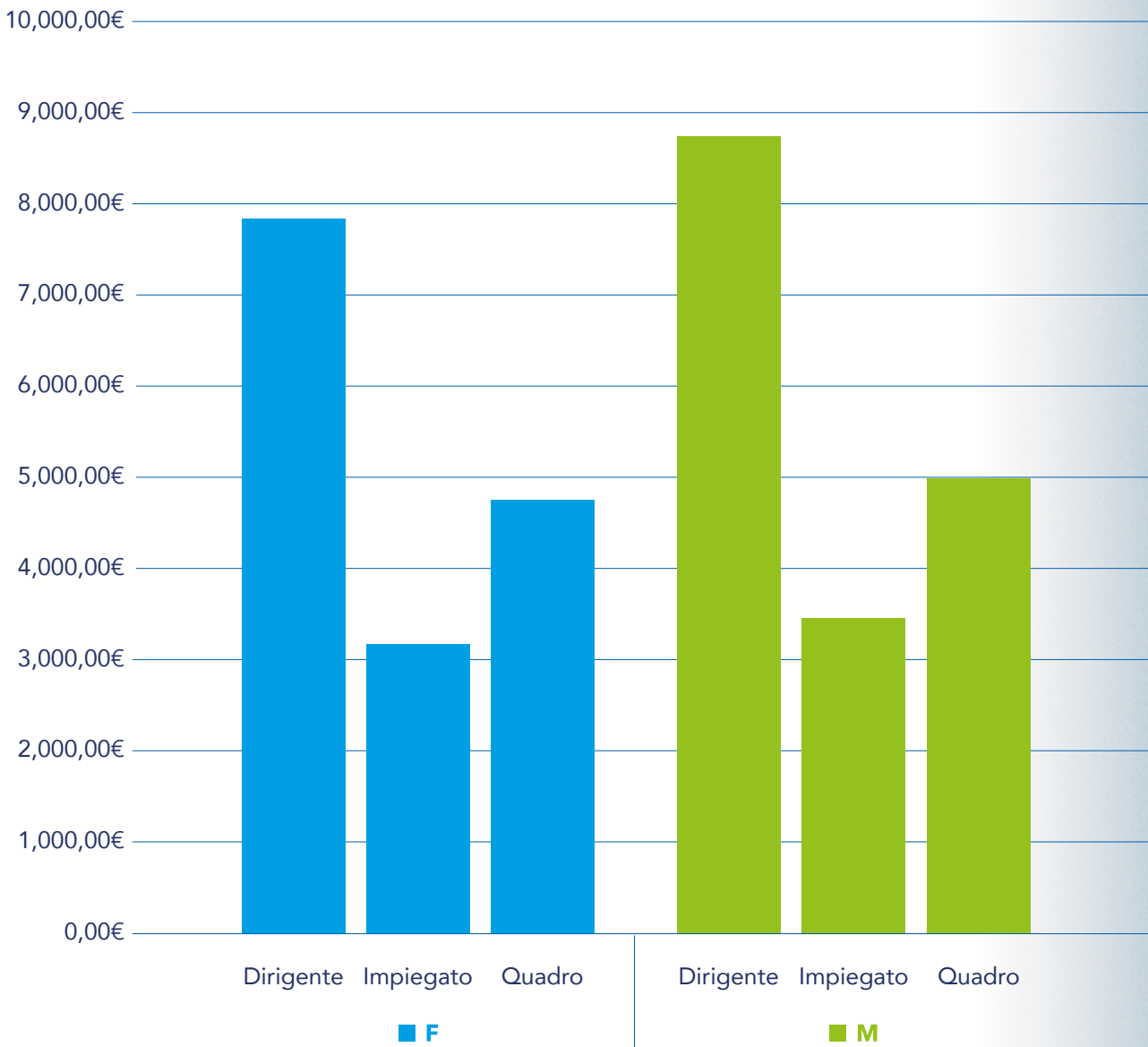
Per quanto riguarda il livello contrattuale, sul totale della categoria individuale, le lavoratrici rappresentano il 41,5% rispetto al livello *Dirigente*, il

51,7% rispetto al livello *Quadro* e infine il 57,5% rispetto al livello *Impiegato*.



Per quanto riguarda le retribuzioni, il grafico seguente mostra una leggera disparità di stipendi medi per categoria a favore dei dipendenti maschi.

TOTALE



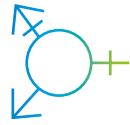
03

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE DI HUMAN TECHNOPOLE

3.1. Sensibilizzare sulle questioni relative all'uguaglianza di genere, alla diversità e all'inclusione	15
3.2. Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e la cultura organizzativa	17
3.3. Sostenere l'equilibrio di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera, soprattutto nei ruoli di leadership e decisionali	20
3.4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca scientifica	23
3.5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	25
3.6. Sviluppo, attuazione e comunicazione del GEP	27



I sei obiettivi generali definiti nel piano sono:



Sensibilizzare sui temi della **parità di genere**, della **diversità** e dell'**inclusione**



Promuovere l'**equilibrio tra lavoro e vita privata** e la cultura organizzativa



Sostenere l'**equilibrio di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera**, in particolare per i ruoli di leadership e decisionali.



Integrazione della **dimensione di genere nella ricerca scientifica**



Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali



Sviluppo, implementazione e comunicazione del **GEP**

Gli obiettivi generali saranno descritti nelle sezioni seguenti, che illustrano la suddivisione degli obiettivi specifici, le azioni, le responsabilità per l'attuazione del piano e i tempi di attuazione

degli obiettivi (generali e specifici) attraverso le azioni di accompagnamento e gli indicatori di monitoraggio.



3.1 Sensibilizzare l'opinione pubblica delle questioni relative alla parità di genere, alla diversità e all'inclusione

L'obiettivo generale n. 1 mira a sensibilizzare sul tema delle pari opportunità in termini di uguaglianza di genere, diversità e inclusione e a promuovere una cultura inclusiva sul posto di lavoro.

A tal fine, questo obiettivo generale è stato suddiviso in due obiettivi specifici.

L'obiettivo specifico 1.1 mira a promuovere la conoscenza del genere e della diversità. Questo obiettivo specifico sarà affrontato attraverso due azioni principali, ovvero:

- Implementazione di corsi di formazione sui pregiudizi inconsci per i team leader e i loro team, per aumentare la consapevolezza e promuovere una cultura che garantisca una gestione rispettosa di un gruppo di persone diverse, compresi i processi di assunzione (azione 1.1.1),
- creazione di una biblioteca GET sugli studi di genere e la diversità (azione 1.1.2),

Allo stesso modo, **l'obiettivo specifico 1.2** mira a promuovere una cultura inclusiva sul posto di lavoro, attraverso l'erogazione di sessioni di formazione per educare i dipendenti HT a scrivere e-mail e comunicazioni interne in modo inclusivo (azione 1.2.1).

OBIETTIVO GENERALE 1: SENSIBILIZZARE SUI TEMI DELLA PARITÀ DI GENERE, DELLA DIVERSITÀ DELL'INCLUSIONE

INVESTIMENTO TOTALE: € 4.000,00

OBIETTIVO SPECIFICO 1.1	Promuovere la conoscenza di genere e della diversità
AZIONE 1.1.1	Aumentare la consapevolezza sui pregiudizi inconsci organizzando corsi di formazione per i team leader e i loro team per promuovere una cultura che garantisca una gestione rispettosa di un gruppo di persone diverse, anche durante i processi di assunzione.
RESPONSABILITÀ	GET
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di membri del personale formati

OBIETTIVO SPECIFICO 1.1	Promuovere la conoscenza di genere e della diversità
AZIONE 1.1.2	Creare una biblioteca GET sugli studi di genere e sulla diversità e fornire informazioni sul GEP ai membri del personale appena assunti, inserendo nella mail di benvenuto un link alla relativa pagina intranet.
RESPONSABILITÀ	GET + HR
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di libri e supporti multimediali acquistati e presi in prestito • Introduzione dell'azione nel programma di onboarding

OBIETTIVO SPECIFICO 1.2	Promuovere una cultura inclusiva sul posto di lavoro
AZIONE 1.2.1	Fornire sessioni di formazione per educare i dipendenti HT a scrivere e-mail e comunicazioni interne in modo inclusivo.
RESPONSABILITÀ	HR
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di partecipanti • Risultati del questionario di valutazione

3.2 Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la cultura organizzativa

L'obiettivo generale n. 2 mira ad adottare azioni per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

A tal fine, questo obiettivo generale è stato suddiviso in due obiettivi specifici e, rispettivamente, in quattro e due azioni per obiettivo specifico.

L'obiettivo specifico 2.1 mira a sostenere la genitorialità, i caregiver e l'assistenza all'infanzia, attraverso l'attuazione di quattro azioni:

- Definizione di politiche di congedo parentale dopo i congedi obbligatori e promozione attiva dei congedi di paternità, compresi giorni di congedo parentale retribuiti al 100% in aggiunta ai requisiti standard (azione 2.1.1)
- Mantenimento di una sala dedicata al sostegno delle lavoratrici in gravidanza o in allattamento con strutture adeguate (azione 2.1.2)

- Introduzione di servizi di assistenza personalizzati: assistenza all'infanzia, agli anziani, agli animali (azione 2.1.3)
- Organizzare giornate genitori-figli nel campus (azione 2.1.4)

L'obiettivo specifico 2.2 prevede la promozione di una cultura organizzativa inclusiva.

Questo obiettivo specifico sarà raggiunto attraverso un insieme di due azioni dedicate, quali:

- Promozione del lavoro a distanza e dell'orario di lavoro flessibile (azione 2.2.1)
- Condurre un'indagine annuale per monitorare il livello di soddisfazione sul posto di lavoro (azione 2.2.2)



**OBIETTIVO GENERALE 2:
PROMUOVERE L'EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E LA CULTURA ORGANIZZATIVA**

INVESTIMENTO TOTALE: € 50.000,00

OBIETTIVO SPECIFICO 2.1	Sostegno alla genitorialità, ai caregiver e all'assistenza all'infanzia
AZIONE 2.1.1	Definizione di politiche di congedo parentale dopo i congedi obbligatori e promozione attiva dei congedi di paternità, compresi i giorni di congedo parentale retribuiti al 100% e supplementari rispetto
RESPONSABILITÀ	HR
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di giorni utilizzati • Percentuale di uomini con un figlio neonato che usufruiscono del congedo di paternità

OBIETTIVO SPECIFICO 2.1	Sostegno alla genitorialità, ai caregiver e all'assistenza all'infanzia
AZIONE 2.1.2	Mantenere una sala dedicata al sostegno delle lavoratrici in gravidanza o in allattamento con strutture adeguate e promuovere questa iniziativa tra i dipendenti HT.
RESPONSABILITÀ	HSE
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di persone che utilizzano la stanza

OBIETTIVO SPECIFICO 2.1	Sostegno alla genitorialità, ai caregiver e all'assistenza all'infanzia
AZIONE 2.1.3	Introduzione di servizi di assistenza personalizzati: assistenza ai bambini, agli anziani, cura degli animali.
RESPONSABILITÀ	HR
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Appalto del servizio e monitoraggio del numero di dipendenti che ne usufruiscono

OBIETTIVO SPECIFICO 2.1	Sostegno alla genitorialità, ai caregiver e all'assistenza all'infanzia
AZIONE 2.1.4	Organizzare giornate genitori-figli nel campus
RESPONSABILITÀ	HR/COMMS
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di bambini partecipanti
OBIETTIVO SPECIFICO 2.2	Promuovere una cultura organizzativa inclusiva
AZIONE 2.2.1	Promozione del lavoro a distanza e della flessibilità oraria
RESPONSABILITÀ	HR
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di persone che utilizzano un orario di lavoro flessibile
OBIETTIVO SPECIFICO 2.2	Promuovere una cultura organizzativa inclusiva
AZIONE 2.2.2	Eeguire un'indagine annuale per monitorare il livello di soddisfazione sul posto di lavoro.
RESPONSABILITÀ	HR
LINEA TEMPORALE	2025-2027
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione e presentazione dell'indagine • Livello di partecipazione all'indagine

3.3 Sostenere l'equilibrio di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera, soprattutto nei ruoli di leadership e decisionali.

L'obiettivo generale n. 3 mira a sostenere l'equilibrio di genere nel reclutamento e dell'avanzamento di carriera, in particolare nei ruoli di leadership e decisionali, bilanciando o riequilibrando il numero di uomini e donne nelle varie posizioni dell'organizzazione.

A tal fine, HT ha definito tre obiettivi specifici, con una serie di azioni pertinenti per ciascun obiettivo specifico. **L'obiettivo specifico 3.1** mira a garantire trasparenza ed equità nelle assunzioni. Per raggiungere l'obiettivo sono state individuate le seguenti tre azioni:

- Stabilire linee guida per l'assunzione in linea con i principi del Codice europeo di condotta per l'assunzione dei ricercatori e aumentare la responsabilità dei processi di selezione richiedendo ai dipartimenti e alle commissioni di giustificare le liste di assunzione che non includono le donne (azione 3.1.1).
- Garantire procedure di reclutamento aperte, pubblicizzate pubblicamente e che incoraggino le persone diverse a candidarsi (azione 3.1.2).

- Introduzione di CV standardizzati e valutazioni CV in cieco (azione 3.1.3)

Allo stesso modo, **l'obiettivo specifico 3.2** mira a rafforzare la parità di genere nell'avanzamento di carriera, arricchendo la trasparenza delle competenze richieste e dei compiti svolti nelle posizioni di responsabilità e migliorando la comunicazione dei posti vacanti per i ruoli di leadership.

Infine, **l'obiettivo specifico 3.3** prevede il raggiungimento della parità di retribuzione per uno stesso lavoro, attraverso l'attuazione di una politica retributiva non discriminatoria e trasparente per stipendi, benefit, bonus e programmi di welfare.



**OBIETTIVO GENERALE 3:
SOSTENERE L'EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELL'AVANZAMENTO
DI CARRIERA, IN PARTICOLARE PER I RUOLI DI LEADERSHIP E DECISIONALI**

INVESTIMENTO TOTALE: € 1.000,00

OBIETTIVO SPECIFICO 3.1	Garantire trasparenza ed equità nelle assunzioni
AZIONE 3.1.1	Stabilire linee guida per il reclutamento in linea con i principi del Codice di condotta europeo per il reclutamento dei ricercatori e aumentare la responsabilità dei processi di selezione, richiedendo ai dipartimenti e alle commissioni di giustificare le liste di reclutamento che non includono le donne.
RESPONSABILITÀ	HR
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione delle linee guida • Numero e composizione degli elenchi ristretti presentati
OBIETTIVO SPECIFICO 3.1	Garantire trasparenza ed equità nelle assunzioni
AZIONE 3.1.2	Garantire procedure di assunzione aperte, pubblicizzate pubblicamente e che incoraggino persone diverse a candidarsi.
RESPONSABILITÀ	HR
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione della misura

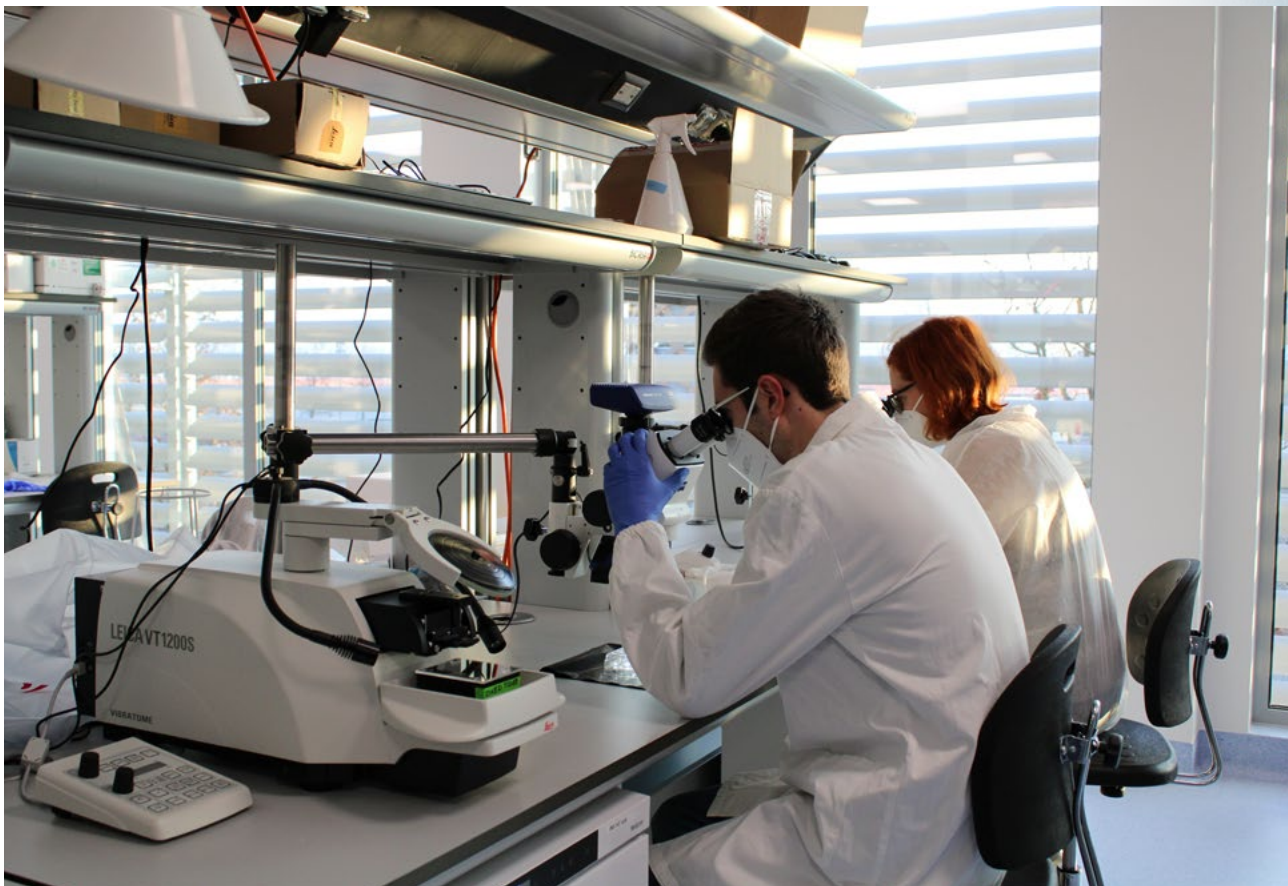
OBIETTIVO SPECIFICO 3.1	Garantire trasparenza ed equità nelle assunzioni
AZIONE 3.1.3	Introduzione di CV standardizzati e valutazioni in cieco dei CV.
RESPONSABILITÀ	HR
LINEA TEMPORALE	2026
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di processi di reclutamento alla cieca
OBIETTIVO SPECIFICO 3.2	Rafforzare la parità di genere nell'avanzamento di carriera e nei ruoli di leadership
AZIONE 3.2.1	Promuovere le offerte di lavoro per i ruoli di leadership alle persone idonee e non idonee attraverso i canali HT e gli incontri dedicati alle opportunità di carriera.
RESPONSABILITÀ	HR
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento delle candidature femminili per i ruoli senior • Aumento della rappresentanza femminile nelle posizioni più elevate
OBIETTIVO SPECIFICO 3.3	Ottenere la parità di retribuzione per lo stesso lavoro
AZIONE 3.3.1	Attuare una politica retributiva non discriminatoria e trasparente per stipendi, benefit, bonus e programmi di welfare.
RESPONSABILITÀ	HR
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione della politica • Riduzione delle disparità retributive all'interno dei ruoli

3.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca scientifica

L'obiettivo generale n. 4 mira a integrare la dimensione di genere nelle attività e nei risultati scientifici e di ricerca prodotti da HT.

HT ha definito un obiettivo specifico per dettagliare questo obiettivo generale. **L'obiettivo specifico 4.1** mira a sensibilizzare sull'importanza della dimensione di genere nella ricerca. Per raggiungere questo obiettivo, sono state definite due azioni:

- Organizzazione di eventi sull'integrazione di genere e sesso nella scienza e nella ricerca (azione 4.1.1)
- Organizzazione di un evento annuale incentrato sulla sensibilizzazione sui temi legati al genere nell'ambiente della ricerca e dell'innovazione (azione 4.1.2)



**OBIETTIVO GENERALE 4:
INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA SCIENTIFICA**

INVESTIMENTO TOTALE: € 5.000,00

OBIETTIVO SPECIFICO 4.1	Promuovere la sensibilizzazione sull'importanza della dimensione di genere nella ricerca.
AZIONE 4.1.1	Organizzazione di eventi sull'integrazione di genere e sesso nella scienza e nella ricerca.
RESPONSABILITÀ	GET
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di partecipanti • Numero di eventi
OBIETTIVO SPECIFICO 4.1	Promuovere la sensibilizzazione sull'importanza della dimensione di genere nella ricerca.
AZIONE 4.1.2	Organizzazione di un evento annuale incentrato sulla sensibilizzazione sui temi legati al genere nell'ambiente della ricerca
RESPONSABILITÀ	GET
LINEA TEMPORALE	2026
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di partecipanti

3.5 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

L'obiettivo generale n. 5 mira a contribuire ad aumentare il benessere del personale e dell'organizzazione, adottando azioni e misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali, attraverso un obiettivo specifico e tre azioni dedicate.

L'obiettivo specifico 5.1 mira a combattere la discriminazione di genere, comprese le molestie sessuali. Per realizzare l'obiettivo specifico, HT attuerà le seguenti azioni:

- Elaborazione di una matrice di valutazione del rischio, identificando i tipi e i livelli di rischio di abuso fisico, verbale e digitale (azione 5.1.1).
- Realizzazione di corsi di formazione per sensibilizzare alla discriminazione, alla violenza di genere, alle molestie e alle molestie sessuali, fornendo competenze per il riconoscimento di questi fenomeni e su come reagire ad essi (azione 5.1.2).
- Implementare un programma di assistenza ai dipendenti per contrastare le molestie e la discriminazione di genere sul luogo di lavoro (azione 5.1.3).

OBIETTIVO GENERALE 5: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

INVESTIMENTO TOTALE: € 25.000,00

OBIETTIVO SPECIFICO 5.1	Combattere la discriminazione di genere, comprese le molestie sessuali.
AZIONE 5.1.1	Elaborazione di una matrice di valutazione del rischio che identifichi i tipi e i livelli di rischio di abuso fisico, verbale e digitale.
RESPONSABILITÀ	HSE
LINEA TEMPORALE	2026
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza della valutazione

OBIETTIVO SPECIFICO 5.1	Combattere la discriminazione di genere, comprese le molestie sessuali.
AZIONE 5.1.2	Realizzazione di corsi di formazione per sensibilizzare l'opinione pubblica su discriminazione, violenza di genere, molestie e molestie sessuali, fornendo competenze per il riconoscimento di questi fenomeni e su come reagire ad essi.
RESPONSABILITÀ	HR
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di partecipanti alla formazione • Numero di corsi di formazione erogati • Questionari di valutazione

OBIETTIVO SPECIFICO 5.1	Combattere la discriminazione di genere, comprese le molestie sessuali.
AZIONE 5.1.3	Implementare un programma di assistenza ai dipendenti per contrastare le molestie e la discriminazione di genere sul posto di lavoro
RESPONSABILITÀ	HR
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Appalto del servizio e monitoraggio del numero di dipendenti che utilizzano il servizio

3.6 Sviluppo, attuazione e comunicazione del GEP

L'obiettivo generale n. 6 è stato incluso per garantire la trasparenza nello sviluppo, nell'attuazione e nel monitoraggio del GEP.

L'obiettivo specifico 6.1 rende conto del lavoro di miglioramento e sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi e delle azioni del GEP, attraverso una serie di dati e indicatori implementati per misurare i progressi e adattare i successivi obiettivi e azioni. Per raggiungere questo obiettivo specifico, HT ha definito due azioni:

- Migliorare la raccolta, l'analisi e il monitoraggio dei dati disaggregati per genere per valutare l'impatto quantitativo delle varie misure (azione 6.1.1).
- Definizione dell'implementazione degli strumenti GEP, progettazione di una metodologia di monitoraggio e valutazione per verificare i progressi GEP, l'implementazione necessaria e i suoi impatti (azione 6.1.2).

In definitiva, **l'obiettivo specifico 6.2** prevede un piano di comunicazione interna ed esterna per rendere HT responsabile dell'impegno e dell'avanzamento delle attività attraverso due azioni:

- Aggiornamenti interni periodici sui progressi e le attività attraverso la newsletter, l'intranet e sessioni informali per aumentare la consapevolezza sulle azioni future ed essere coinvolti nella realizzazione (azione 6.2.1).
- Creare una pagina sul sito web di HT per la pubblicazione, il download e gli aggiornamenti delle GEP (azione 6.2.2).



OBIETTIVO GENERALE 6: SVILUPPO, ATTUAZIONE E COMUNICAZIONE DELLE MOLESTIE DEL GEP

INVESTIMENTO TOTALE: € 5.000,00

OBIETTIVO SPECIFICO 6.1	Migliorare, sviluppare e implementare il GEP
AZIONE 6.1.1	Migliorare la raccolta, l'analisi e il monitoraggio dei dati disaggregati per genere per valutare l'impatto quantitativo delle varie misure.
RESPONSABILITÀ	HR GET
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo di dati raccolti e analizzati

OBIETTIVO SPECIFICO 6.1	Migliorare, sviluppare e implementare il GEP
AZIONE 6.1.2	Definizione dell'implementazione degli strumenti GEP, progettazione di una metodologia di monitoraggio e valutazione per verificare i progressi del GEP, l'implementazione necessaria.
RESPONSABILITÀ	GET
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione di un rapporto all'anno
OBIETTIVO SPECIFICO 6.2	Predisporre un piano di comunicazione della GEP
AZIONE 6.2.1	Aggiornamenti interni periodici sui progressi e sulle attività tramite newsletter, intranet e sessioni informali per sensibilizzare sulle azioni future e per essere coinvolti nella realizzazione.
RESPONSABILITÀ	GET
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di comunicazioni (newsletter, post...) e persone coinvolte nelle attività
OBIETTIVO SPECIFICO 6.2	Impostare un piano di comunicazione della GEP
AZIONE 6.2.2	Creare una pagina sul sito web di HT per la pubblicazione, il download e gli aggiornamenti delle GEP.
RESPONSABILITÀ	GET
LINEA TEMPORALE	2025
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione del GEP • Numero di visitatori e di download

3.7 Valore totale

Il budget totale assegnato al Piano per l'uguaglianza di genere è di 100.000,00 euro, di cui 90.000,00 euro sono stati destinati alla realizzazione delle azioni elencate in ciascun obiettivo. Altri 10.000 euro sono stati tenuti come riserva per eventuali attività extra.

Il budget totale è il risultato della valutazione di risorse e strumenti interni e di una parte di risorse esterne esternalizzate. In particolare, le risorse esterne sono destinate a consulenze con organizzazioni esperte in vari settori per realizzare l'uguaglianza di genere e combattere la violenza e le molestie di genere.

L'investimento in risorse interne consiste nella nomina di supervisor incaricati di svolgere le attività previste, ciascuno per quanto di propria competenza e/o supervisione. Infine, vengono implementati strumenti e metodi interni per la raccolta dei dati e la costruzione di pratiche e servizi per il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro.

In relazione al lavoro di approfondimento organizzativo, l'investimento previsto dal Piano per la parità di genere è ritenuto adeguato per l'effettiva realizzazione di tutte le attività previste e descritte nelle sezioni dedicate.



Marzo 2025

HUMAN TECHNOPOLE

Viale Rita Levi-Montalcini, 1
Area MIND
20157 Milano Italia

GENDER EQUALITY TEAM

PROGETTO GRAFICO

Visualmade, Milano

IMMAGINI

Archivio Human Technopole

Per commenti, richieste, pareri e spunti di miglioramento sulle attività di parità di genere di HT e sulle informazioni contenute nel seguente piano potete contattare il Gender Equality Team scrivendo a get@fht.org

www.humantechnopole.it

