



# GENDER EQUALITY PLAN

PIANO PER LA PARITÀ  
DI GENERE DELLA  
FONDAZIONE Ri.MED

2023 | 2024 | 2025



# INDICE

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>2. RATIONALE DEL GEP DELLA FONDAZIONE RI.MED</b>	<b>5</b>
<b>3. IL CONTESTO</b>	<b>7</b>
<b>4. RUOLI E RESPONSABILITÀ</b>	<b>9</b>
<b>5. STRUTTURA DEL GEP</b>	<b>10</b>
5.1. Impegno economico per la realizzazione delle attività previste dal GEP	11
5.2 Dettaglio delle singole aree	12
A1. Leadership e processo decisionale	12
A2. Reclutamento e progressione di carriera	15
A3. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	18
A4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella terza missione	22
A5. Misure contro la violenza di genere incluse le molestie sessuali	26

# 1\_INTRODUZIONE

Con l'obiettivo di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze dei lavoratori di ogni genere ed orientamento all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, la Fondazione Ri.MED, **ha istituito il Gruppo di Lavoro GdL-GEP** (Delibera CdA n.95 dell'11/07/2022) per redigere il Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan – GEP).

Il GEP è stato ideato e redatto dal GdL-GEP nel rispetto di quanto riportato nell'Allegato 1 dell'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) (Commissione Europea, DG Ricerca e Innovazione) e tenendo in debita considerazione la mission istituzionale nonché le attività scientifiche svolte dalla Fondazione. A tal riguardo, si è tenuto conto dell'attività di ricerca traslazionale realizzata dalla Fondazione Ri.MED, nonché delle attività di alta formazione e di Terza Missione.

La struttura interna, gli indicatori nonché le attività inserite nel documento sono state concepite come uno strumento facilmente aggiornabile, flessibile e con obiettivi verificabili. Redatto con l'attiva collaborazione di diversi Responsabili d'Area, il GEP include obiettivi, attività e aree di intervento condivise e ritenute prioritarie secondo una prospettiva multi-settoriale e multi-area. A tal fine, la Fondazione ha ritenuto utile adottare sia un approccio dal basso (bottom-up) che un approccio dall'alto verso il basso (top down). Il primo approccio ha consentito di concentrare l'attenzione sui ricercatori, raccogliendo i loro feedback, con l'intento di affrontare qualsiasi squilibrio di genere esistente o potenziale; mentre, il secondo approccio ha mirato più ad un cambiamento strutturale di alcune procedure della Fondazione potenzialmente direzionabili verso obiettivi di uguaglianza di genere.

Al termine della redazione, il GEP è stato presentato al Consiglio di Amministrazione (CdA) che lo ha approvato, con Delibera n.97, nella seduta del 20/12/2022.

## 2\_RATIONALE DEL GEP DELLA FONDAZIONE Ri.MED

La scelta della Fondazione Ri.MED di adottare il GEP, seppur prioritariamente legata ad una esplicita richiesta dell'Unione Europea, rappresenta la volontà di creare uno strumento funzionale alla riduzione delle asimmetrie di genere e alla valorizzazione delle diversità, alla rimozione di pregiudizi e disuguaglianze e la cui adozione è propedeutica alla realizzazione di un vero e proprio cambiamento culturale.

Il GEP oltre ad essere uno strumento ideato per abbattere gli ostacoli che impediscono la parità di genere e per valorizzare le diversità, servirà a garantire ricerca, alta formazione e attività di Terza Missione di qualità, obiettivo raggiungibile soltanto mediante un instancabile lavoro di squadra, in cui la sinergia tra i gruppi e le individualità dei singoli membri è imprescindibile. Questo approccio, da sempre coltivato dalla Fondazione, ha comportato un importante investimento sul capitale umano, che da sempre rappresenta il valore aggiunto che contraddistingue Ri.MED in Sicilia, e che è il frutto di eccellenze che equamente contribuiscono all'attività in Ri.MED.

In quest'ottica, ci auspichiamo che l'adozione da parte di Ri.MED del GEP, possa rappresentare un esempio virtuoso da replicare in altri ambiti e in altre strutture, profit e no-profit, confermando che il benessere organizzativo e sociale all'interno di un ambiente lavorativo rappresenta il volano per l'eccellenza. Inoltre, oggi più che mai, l'adozione del GEP acquisisce un nuovo significato, in quanto rappresenta uno strumento che consente di recuperare quanto accaduto a seguito della pandemia COVID che, in vari modi e su diversi livelli, ha interrotto i percorsi di crescita professionale di molti lavoratori, prevalentemente donne, contribuendo ad una penalizzazione degli obiettivi di parità di genere avviati nel periodo pre-pandemia.

È bene inoltre ribadire che il GEP è stato pensato tenendo in considerazione non soltanto le discriminazioni e disuguaglianze di genere, ma anche gli altri tipi di discriminazioni sul lavoro generalmente collegati a motivi di età, disabilità, origine etnica o razziale, religione, convinzioni personali ed orientamento sessuale.

In questo attuale contesto si colloca pertanto il GEP della Fondazione che, in linea con la Commissione Europea, intende contribuire al contrasto delle disuguaglianze di genere e alla discrimina-

zione per far sì che si possa garantire che la mission della Fondazione possa continuare ad essere sempre più di eccellenza in un setting in cui nessuna discriminazione viene perpetrata, ma in cui a prevalere è soltanto l'eccellenza.

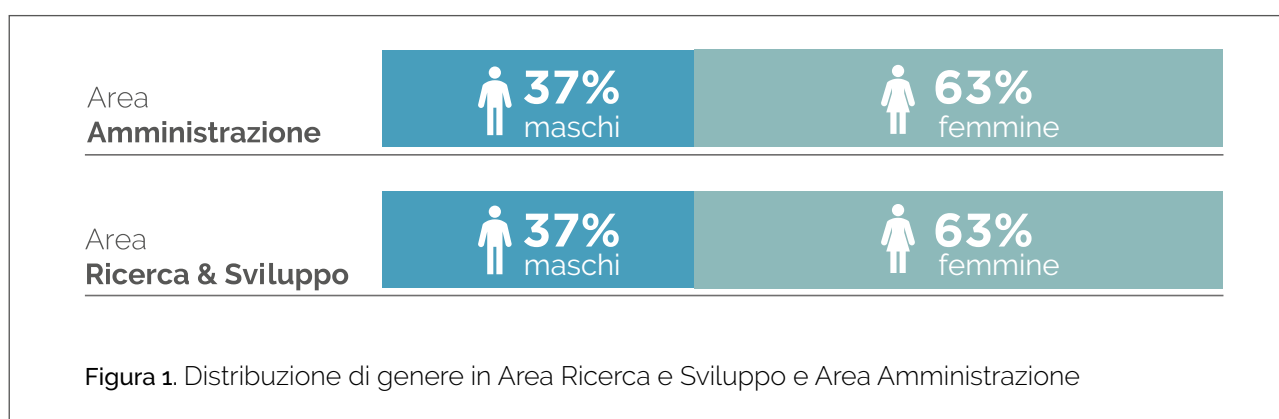
Quanto previsto all'interno del GEP consentirà alla Fondazione Ri.MED di potenziare l'impegno aziendale sul tema delle pari opportunità iniziato da tempo, come testimoniato da alcune azioni interne realizzate dalla Fondazione. Con particolare riferimento al rispetto della work-life balance, si cita, ad esempio, l'accordo individuale Ri.MED che regola la possibilità per i propri dipendenti di poter usufruire di modalità di lavoro agile. Indipendentemente dalla pandemia COVID19, infatti, la Fondazione ha voluto mantenere tale possibilità, estendendone la validità al 31/12/2023 e regolamentandone, al contempo, il corretto utilizzo. Similmente, la Fondazione Ri.MED, prevede per i suoi lavoratori, 120 minuti di flessibilità giornaliera (HR\_04\_Rev 7), in eccedenza o in difetto, rispetto all'orario di lavoro giornaliero previsto dalla categoria di riferimento, che il lavoratore può gestire autonomamente senza necessità di richiedere alcuna autorizzazione. Secondo questa policy, compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nella medesima giornata. Tra l'altro, di recente, questa opportunità è stata ampliata consentendo il recupero di eventuali flessibilità negative entro l'anno, e non più entro il mese. Per ciò che concerne l'eventuale saldo positivo, essendo tale strumento in gestione al dipendente, non verrà remunerato.

Specifiche azioni, in forza presso la Fondazione già prima della richiesta esplicita da parte dell'Unione Europea e che, con l'adozione del GEP, potranno certamente giovare di un potenziamento e/o miglioramento nel medio-lungo periodo grazie ai gender evaluation report e al monitoraggio in itinere delle nuove azioni proposte.

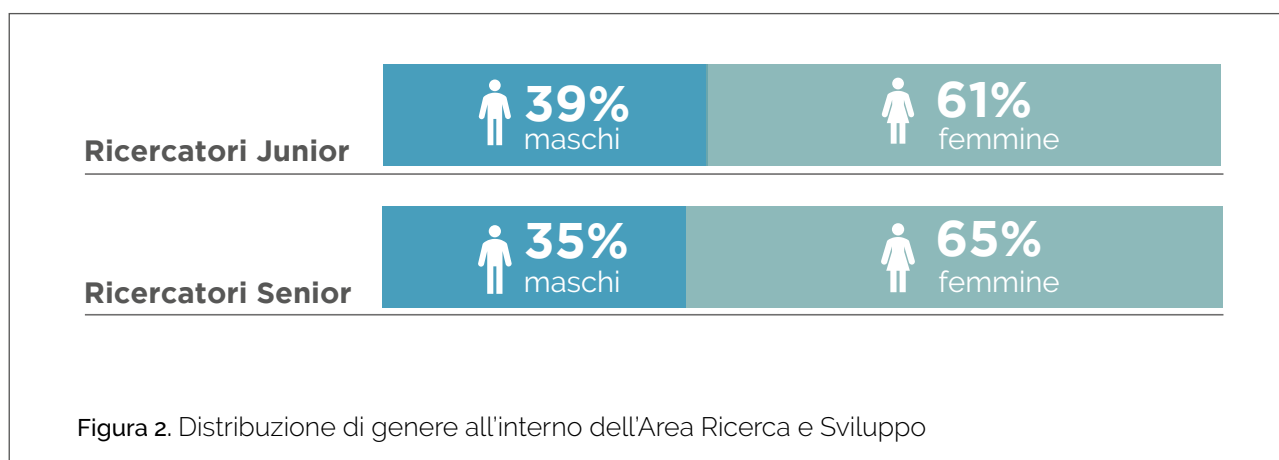
## 3\_IL CONTESTO

Con l'obiettivo di rendere concretamente funzionale l'adozione del GEP in Fondazione Ri.MED, garantendo un monitoraggio continuo dell'efficacia delle nuove azioni che saranno poste in essere, e un mantenimento dei risultati positivi in termini di parità di genere raggiunti sino ad oggi, è utile fotografare la situazione interna della distribuzione del personale in forza al 31 dicembre 2022.

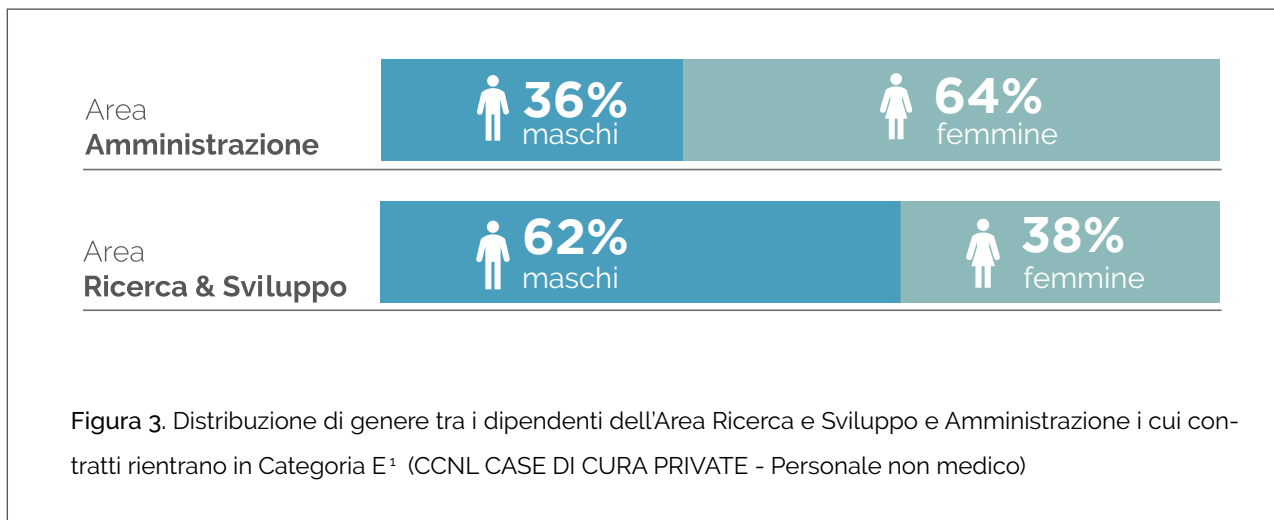
Nell'analisi che segue, il personale Ri.MED viene distinto tra lavoratori in forza nell'**Area Ricerca e Sviluppo** e lavoratori dell'**Area Amministrazione**.



La Figura 2 fotografa, invece, la distribuzione di genere all'interno dell'Area Ricerca e Sviluppo, distinguendo tra Ricercatori Senior e Junior:



Tra il personale dipendente assunto all'interno dell'Area Ricerca e Sviluppo e all'Area Amministrazione è, inoltre, utile conoscere l'attuale distribuzione di genere tra gli appartenenti alla categoria E (secondo il CCNL applicato in Fondazione Ri.MED), ovvero le posizioni apicali presenti in azienda (Figura 3):



La Figura 3 mostra come le due Aree presentano nuovamente un buon bilanciamento di genere, seppur con delle lievi differenze tra le due aree. Un dato, quest'ultimo, essenzialmente dipendente dalla composizione del campione originario che, se considerato in termini unitari e complessivi delle due Aree, vede all'interno della Categoria E un totale di 10 donne e 9 uomini.

<sup>1</sup> Categoria E in Area Ricerca e Sviluppo = Group Leader, Principal Investigator e Project Manager;  
 Categoria E in Area Amministrazione = Direttori e Responsabili d'Area.



## 4\_RUOLI E RESPONSABILITÀ

Per quanto attiene la condivisione delle responsabilità interne per la gestione del GEP è stata pensata una governance condivisa e che preveda un coinvolgimento di più Aree.

In particolare, è compito del **Consigliere Delegato** assicurare l'attuazione del Piano per la Parità di Genere, coadiuvato dal **Direttore Amministrativo/Segretario Generale** e da un **Coordinatore GEP** nominato ogni due anni tra lo staff della Fondazione. Il coordinatore GEP garantirà che tutto il personale della Fondazione sia attivamente coinvolto nella realizzazione e aggiornamento delle azioni del GEP e ne monitorerà costantemente le azioni. I Principal Investigator, i Group Leader, il personale amministrativo e di segreteria saranno invitati a collaborare con il Coordinatore GEP al fine di attuare le azioni del Piano secondo le progettazioni esecutive annuali.

Eventuali suggerimenti, reclami o feedback possono essere inviati al seguente indirizzo

[gep@fondazionerimed.com](mailto:gep@fondazionerimed.com)

Per seguire l'evoluzione del GEP, è stata realizzata una pagina all'interno del sito web della Fondazione, in cui sarà possibile consultare le news e le photogallery dedicate alle attività realizzate.

## 5\_STRUTTURA DEL GEP

Il GEP della Fondazione Ri.MED è stato strutturato in cinque aree di intervento, articolate internamente secondo una pianificazione triennale e una programmazione tematica ben definita, soggetta ad una progettazione esecutiva annuale. Ogni area contiene al suo interno delle sotto aree, in cui sono meglio esplicitati gli interventi previsti. Le cinque aree su cui si intende operare sono:

### A1 LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE

- A1.1 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale
- A1.2 Garantire il gender mainstreaming costante e a tutti i livelli
- A1.3 Promuovere modelli organizzativi a sostegno della parità di genere

### A2 RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DI CARRIERA

- A2.1 Stabilire percorsi di progressione e sviluppo imparziali e trasparenti
- A2.2 Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici
- A2.3 Formazione su "Unconscious bias" rivolta ai membri delle commissioni valutatrici

### A3 EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA

- A3.1 Promuovere una consapevolezza diffusa dei principi di non discriminazione perseguiti dalla Fondazione
- A3.2 Ricorso a modalità di lavoro agile per i dipendenti
- A3.3 Potenziamento dei sistemi di welfare aziendale offerti dalla Fondazione
- A3.4 Accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità

### A4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA TERZA MISSIONE

- A4.1 Rappresentanza di genere tra i ricercatori nei progetti finanziati e nelle domande di brevetto
- A4.2 Dimensione di genere nelle attività di Terza Missione rivolte ai giovani
- A4.3 Dimensione di genere nelle attività di Terza Missione destinate ai ricercatori
- A4.4 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e innovazione

### A5 MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

- A5.1 Adozione di un codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle molestie sessuali e/o psicologiche e di ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone
- A5.2 Identificazione del canale per le segnalazioni di eventuali molestie sessuali e/o psicologiche che e/o atti di discriminazione lesivi dell'integrità e della dignità delle persone

## 5.1 // Impegno economico per la realizzazione delle attività previste dal GEP

	2023	2024	2025
<b>A1.</b> LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE	5.000 €	5.000 €	5.000 €
<b>A2.</b> RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DI CARRIERA	3.000 €	1.000 €	1.000 €
<b>A3.</b> EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA	2.000 €	2.000 €	2.000 €
<b>A4.</b> INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA TERZA MISSIONE	2.000 €	2.000 €	2.000 €
<b>A5.</b> MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI	2.000 €	2.000 €	2.000 €
<b>TOT:</b>	<b>14.000 €</b>	<b>12.000 €</b>	<b>12.000 €</b>

## 5.2 // Dettaglio delle singole Aree

# A1 LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE

### A1.1

SDG correlati



## Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale

<b>Obiettivi</b>	Monitorare il gender gap tra i dipendenti della Fondazione.
<b>Azioni</b>	Elaborazione di un format prestabilito e condiviso per la raccolta dati sul personale della Fondazione (ruolo, categoria, anzianità, stipendio, età, sesso). Raccolta dati disaggregati sul personale, con cadenza semestrale. Analisi quali-quantitativa dei dati ed identificazione di proposte volte a colmare gradualmente gli eventuali Unexplained gender Gap.
<b>Indicatori</b>	Nr. analisi presentate con allegate le proposte per la mitigazione/risoluzione degli Unexplained gender Gap.
<b>Output</b>	Consapevolezza dello status quo dei dati disaggregati sul personale della Fondazione al fine di poter avviare eventuali azioni per la risoluzione di eventuali Unexplained gender Gap.
<b>Responsabile</b>	Direttore Amministrativo/Segretario Generale; Responsabile Risorse Umane.

#### TIME TABLE

2023

2024

2025

	2023	2024	2025
<b>Elaborazione/ approvazione format e procedura</b>	•		
<b>Raccolta, analisi e pubblicazione dati (in itinere)</b>	•	•	•

## 5.2 // Dettaglio delle singole Aree

### A1 LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE

## A1.2

SDG correlati

# Garantire il gender mainstreaming costante e a tutti i livelli



<b>Obiettivi</b>	Nominare un coordinatore per il monitoraggio del GEP che intervenga sui diversi livelli
<b>Azioni</b>	Approvare una posizione dedicata (tra lo staff della Fondazione) per rafforzare la governance in ambito GE e che funga da riferimento sia interno che esterno su tali questioni.
<b>Indicatori</b>	Nomina del Coordinatore GEP (da selezionare tra lo staff della Fondazione) con mandato pari a due anni.
<b>Output</b>	Condivisione delle responsabilità e del cambiamento in atto in materia di GEP garantita tra l'intero staff della Fondazione e garanzia di un mainstreaming a livello decisionale.
<b>Responsabile</b>	Responsabile Risorse Umane

### TIME TABLE

2023

2024

2025

	2023	2024	2025
Identificazione mansioni e criteri di selezione	•		
Nomina del Coordinatore GEP	•	•	•

**5.2 // Dettaglio delle singole Aree**
**A1 LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE**
**A1.3**
**SDG correlati**
**Promuovere modelli organizzativi a sostegno della parità di genere**


<b>Obiettivi</b>	Garantire la parità di genere sin dai più alti livelli decisionali
<b>Azioni</b>	Garantire un gender equality nella composizione del CDA, R&D Coordination Committee, Comitato Scientifico e Comitati strategici di indirizzo della Fondazione;  Nel rispetto dell'indipendenza della Fondazione in merito alla nomina dei soggetti proposti dai soci fondatori, la stessa si farà carico di suggerire a questi ultimi la necessità di rispettare il gender equality nelle nomine successive; lo stesso accadrà per le successive nomine degli altri organi decisionali e degli organi di indirizzo, quali il Comitato Scientifico, l'R&D Coordination Committee, ecc.
<b>Indicatori</b>	Gender equality evaluation (documento da rendere pubblico ad ogni rinnovo).
<b>Output</b>	Garantire effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale.
<b>Responsabile</b>	Consigliere Delegato; R&D Coordination Committee.

<b>TIME TABLE</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Gender equality evaluation</b>	•		
<b>Monitoraggio composizioni interne degli organi dirigenziali e decisionali, e di indirizzo</b>	•	•	•

## A2 RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DI CARRIERA

### A2.1

SDG correlati


### Stabilire percorsi di progressione e sviluppo imparziali e trasparenti



<b>Obiettivi</b>	Garantire che i dipendenti conoscano in maniera esaustiva il contenuto della policy inerente alla Progressione di Carriera in Fondazione.
<b>Azioni</b>	Attività formativa inerente al contenuto della policy ed eventuale aggiornamento della stessa in base ad eventuali proposte pervenute e valutate.
<b>Indicatori</b>	Nr. di copie del documento della policy inerente alla progressione di carriera contenti la firma per esteso dei dipendenti (sia nuovi che già in servizio). Nr. ore di formazione erogata.
<b>Output</b>	Approvazione di una procedura che stabilisce obiettivi per ciascun ruolo, con chiara identificazione dei criteri, dei tempi e del riconoscimento atteso.
<b>Responsabile</b>	Responsabile Risorse Umane; R&D Coordination Committee.

TIME TABLE	2023	2024	2025
<b>Informazione esaustiva sui criteri per la progressione di carriera</b>	•	•	•
<b>Sottoscrizione documento esplicativo da parte di tutti i dipendenti (neo assunti e non)</b>	•	•	•

**5.2 // Dettaglio delle singole Aree**
**A2 RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DI CARRIERA**

A2.2		SDG correlati		
<b>Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici</b>				
<b>Obiettivi</b>	Favorire la parità di genere nella composizione delle commissioni valutatrici dei concorsi e degli avanzamenti di carriera			
<b>Azioni</b>	Approvazione di una procedura istituzionale che includa il rispetto della parità di genere per le commissioni valutatrici			
<b>Indicatori</b>	Nr. verbali di commissioni valutatrici in cui vi sia una presenza equa di entrambi i sessi			
<b>Output</b>	Garanzia di un giudizio più equo ai concorsi di selezione e per gli avanzamenti di carriera			
<b>Responsabile</b>	Consigliere Delegato, Direttore Amministrativo/Segretario Generale, Responsabile Risorse Umane			
<b>TIME TABLE</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	
<b>Elaborazione e approvazione procedura</b>	•			
<b>Adozione della procedura</b>		•	•	



## 5.2 // Dettaglio delle singole Aree

### A2 RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DI CARRIERA

A2.3		SDG correlati		
Formazione su “Unconscious bias” rivolta ai membri delle commissioni valutatrici				
<b>Obiettivi</b>	Ridurre le fonti involontarie di discriminazione tra i membri delle commissioni valutatrici/giudicatrici			
<b>Azioni</b>	Realizzazione di un video formativo su “Unconscious Bias” Erogazione formazione (versione video) “Unconscious Bias” ai membri delle commissioni valutatrici prima dei colloqui di selezione Breve discussione subito prima dei colloqui di selezione a cura del responsabile della procedura di selezione			
<b>Indicatori</b>	Nr. ore di formazione erogata (n. visualizzazioni video) Nr. di membri delle commissioni valutatrici che hanno partecipato alla formazione			
<b>Output</b>	Consapevolezza dell'esistenza di pregiudizi inconsapevoli legati a stereotipi che possono condizionare le scelte delle commissioni valutatrici.			
<b>Responsabile</b>	Responsabile Risorse Umane; R&D Coordination Committee			
<b>TIME TABLE</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	
<b>Redazione modulo formativo</b>	•			
<b>Erogazione Formazione</b>	•	•	•	

## A3 EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA

### A3.1

#### Promuovere una consapevolezza diffusa dei principi di non discriminazione perseguiti dalla Fondazione

SDG correlati



<b>Obiettivi</b>	Aumentare la consapevolezza generale dell'uguaglianza di genere e dei principi di non discriminazione all'interno della Fondazione.
<b>Azioni</b>	<p>Fornire una copia del GEP istituzionale al personale assunto e neo assunto, nonché ai vertici aziendali, richiedendo la firma per presa visione.</p> <p>Realizzazione di attività formative/informative, durante l'anno, rivolte a tutti i dipendenti Ri.MED con l'obiettivo di discutere apertamente i contenuti del GEP anche in un'ottica di aggiornamento continuo del documento. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 eventi all'anno (2 online e 2 in presenza);</li> <li>- Condivisione via e-mail e/o cartaceo di una brochure con una sintesi del GEP della Fondazione.</li> <li>- Adesione/partecipazione da parte dei dipendenti ad iniziative (regionali, nazionali ed internazionali) aventi ad oggetto la materia del gender equality e condivisione con i colleghi.</li> </ul>
<b>Indicatori</b>	<p>Nr. copie dei GEP controfirmati ricevuti dal Responsabile Risorse Umane.</p> <p>Nr. ore di formazione in materia di GEP.</p> <p>Nr. partecipanti agli eventi formativi/informativi;</p> <p>Nr. suggerimenti migliorativi ricevuti dai dipendenti in materia di GEP al termine degli eventi formativi.</p> <p>Nr. nuove iniziative a cui i dipendenti hanno aderito/partecipato in materia di gender equality.</p>
<b>Output</b>	Consapevolezza diffusa all'interno della Fondazione del rispetto dei principi dell'uguaglianza di genere e di antidiscriminazione
<b>Responsabile</b>	Responsabile Risorse Umane; Responsabile Comunicazione; Area Grant.

#### TIME TABLE

	2023	2024	2025
<b>Ricezione del GEP controfirmato</b>	•	•	•
<b>Formazione/Informazione in materia di gender equality</b>	•	•	•

## 5.2 // Dettaglio delle singole Aree

### A3 EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA

## A3.2

### Ricorso a modalità di lavoro agile per i dipendenti

SDG correlati



<b>Obiettivi</b>	Promuovere un <i>work life balance</i> rispettoso delle esigenze familiari mediante il ricorso a modalità di lavoro agile.
<b>Azioni</b>	<p>Promuovere l'utilizzo del lavoro agile (post pandemia).</p> <p>Raccolta annuale dati sull'utilizzo del lavoro agile con dettaglio della funzione, ruolo, anzianità e motivazione dell'utilizzo.</p> <p>Analisi annuale quali-quantitativa (con incluse interviste a campione) dei dati raccolti al fine di verificare la necessità di eventuali modifiche alla policy adottata. L'analisi conterrà un dettaglio dell'utilizzo delle due ore di flessibilità previste dalla policy.</p>
<b>Indicatori</b>	<p>Nr. di ore di lavoro agile mensili utilizzate dai dipendenti.</p> <p>Nr. di ore di flessibilità mensili utilizzate dai dipendenti.</p> <p>Report annuali con elaborazione quali-quantitativa dei dati.</p>
<b>Output</b>	Sostegno alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro nel rispetto delle esigenze familiari.
<b>Responsabile</b>	Responsabile Risorse Umane; Direttore Amministrativo/Segretario Generale.

#### TIME TABLE

2023



2024

2025

Raccolta annuale dei dati sull'utilizzo del lavoro agile e valutazione della policy in forza	•	•	•
--	---	---	---

## 5.2 // Dettaglio delle singole Aree

### A3 EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA

A3.3		SDG correlati		
Potenziamento dei sistemi di welfare aziendale offerti dalla Fondazione		5 GENDER EQUALITY 	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	
<b>Obiettivi</b>	Potenziare il servizio di welfare a supporto dei genitori in occasione di periodi particolari.			
<b>Azioni</b>	<p>Nella nuova sede del CBRB, saranno attivati dei servizi utilizzabili dai dipendenti e ospiti del centro in occasioni particolari, tra cui conferenze scientifiche e chiusura scuola periodo estivo/invernale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- servizi di baby parking (a ore);</li> <li>- area giochi all'aperto e al chiuso;</li> <li>- convenzioni per scontistiche con organizzazioni che gestiscono summer/winter camp per minori;</li> <li>- aule studio dedicate aperte ai figli 10-18 anni.</li> </ul>			
<b>Indicatori</b>	<p>Nr. area giochi (all'aperto e al chiuso).</p> <p>Nr. convenzioni per summer/winter camp.</p> <p>Nr. aree studio identificate per figli dipendenti.</p>			
<b>Output</b>	L'adozione di policy di welfare aziendale rivolte alla generalità dei propri dipendenti (e non solo) permettono di cogliere benefici ascrivibili ad un incremento del benessere organizzativo che si ripercuotono anche nella employee retention.			
<b>Responsabile</b>	Responsabile Comunicazione, Responsabile Ufficio Acquisti.			
<b>TIME TABLE</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	
<b>Identificazione aree fisiche + convenzioni</b>	•			
<b>Realizzazione delle azioni</b>	•	•	•	

## 5.2 // Dettaglio delle singole Aree

### A3 EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA

#### A3.4

SDG correlati



### Accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità

<b>Obiettivi</b>	Promuovere la parità di trattamento dei lavoratori con disabilità.
<b>Azioni</b>	Adeguamento della postazione di lavoro con accorgimenti utili e funzionali alla richiesta, introducendo nuove tecnologie. Assicurare modalità lavorative alternative (lavoro agile). Ripartizione diversa delle mansioni. Adeguamento dell'orario di lavoro, con flessibilità. Sensibilizzazione del personale.
<b>Indicatori</b>	Approvazione della procedura interna di disability management; Nr. soggetti con disabilità assunti; Nr. e tipologia di adattamenti realizzati in base alla specificità della disabilità; Nr. ore di formazione su disability awareness rivolte al personale.
<b>Output</b>	Introduzione in azienda del concetto e delle procedure connesse al <i>disability management</i> .
<b>Responsabile</b>	Direttore Amministrativo/Segretario Generale; Responsabile Risorse Umane; R&D Coordination Committee.

#### TIME TABLE

2023

2024

2025

	2023	2024	2025
Approvazione procedura interna di <i>disability management</i>	•		
Accomodamenti ragionevoli (se in presenza di personale con disabilità)		•	•

# A4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA TERZA MISSIONE

## A4.1

SDG correlati

### Rappresentanza bilanciata di genere tra i ricercatori nei progetti finanziati e nelle domande di brevetto



<b>Obiettivi</b>	Promuovere la partecipazione di genere bilanciata nella presentazione di progetti scientifici e nella propensione al deposito di domande di brevetto.		
<b>Azioni</b>	<p>Creazione di un database per tenere traccia della rappresentanza di genere tra i ricercatori nei progetti finanziati e nelle domande di brevetto.</p> <p>Istituzione di un sistema di mentoring per stimolare una maggiore partecipazione dei generi sotto-rappresentati a proporre progetti di ricerca con ruoli da PI e/o a proporre domande di brevetto.</p>		
<b>Indicatori</b>	<p>Database contenente elenco progetti (semestrale) e domande di brevetto sotto-messi, con dettaglio dei PI e co-PI coinvolti.</p> <p>Relazione quali-quantitativa sui dati analizzati e sull'effetto di eventuali attività di mentoring all'uopo attivate.</p>		
<b>Output</b>	Partecipazione di genere bilanciata nella ricerca finanziata e nella produzione di proprietà intellettuale.		
<b>Responsabile</b>	R&D Coordination Committee, Direttore Area Grant; Responsabile IP e Trasferimento Tecnologico.		
<b>TIME TABLE</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Creazione/ aggiornamento database</b>	•	•	•
<b>Adozione misure mitigazione da adottare</b>	•	•	•
<b>Monitoraggio del trend</b>		•	•

## 5.2 // Dettaglio delle singole Aree

### A4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA TERZA MISSIONE

A4.2		SDG correlati		
Dimensione di genere nelle attività di Terza Missione rivolte ai giovani				
<b>Obiettivi</b>	Promuovere la parità di genere nelle discipline STEM tra i giovanissimi.			
<b>Azioni</b>	<p>Realizzazione, con il contributo dei ricercatori, di materiale informativo, audio-video e testuale, il cui contenuto riguardi la tematica dei pregiudizi inconsapevoli.</p> <p>Organizzazione di eventi ad hoc (mostre, seminari, visite scolaresche presso i laboratori) in occasione dell'11 febbraio, giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza.</p> <p>Divulgazione del materiale prodotto in occasione di tutte le attività di Terza Missione organizzate da Ri.MED rivolte ai giovani (Notte Europea dei Ricercatori, seminari presso le istituzioni scolastiche, ecc.).</p> <p>Ideazione, produzione e distribuzione di gadget e di un messaggio promozionale.</p>			
<b>Indicatori</b>	<p>Materiale informativo realizzato.</p> <p>Fotografie delle occasioni di Terza Missione rivolte ai giovani.</p> <p>Lista partecipanti e speaker dell'evento dell'11 febbraio.</p>			
<b>Output</b>	Superamento degli stereotipi socio-familiari e le barriere psicologiche per l'accesso alle materie STEM, dimostrando come il mestiere del ricercatore sia adatto ed interessante egualmente per uomini e donne.			
<b>Responsabile</b>	R&D Coordination Committee, Responsabile Area Comunicazione.			
<b>TIME TABLE</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	
<b>Ideazione e produzione materiale</b>	•			
<b>Integrazione del contenuto nelle attività di Terza Missione</b>	•	•	•	


**5.2 // Dettaglio delle singole Aree**
**A4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA TERZA MISSIONE**
**A4.3**
**SDG correlati**
**Dimensione di genere nelle attività di Terza Missione destinate ai ricercatori**


<b>Obiettivi</b>	Prevedere il rispetto della parità di genere nelle attività di disseminazione e comunicazione scientifica organizzate dalla Fondazione Ri.MED.		
<b>Azioni</b>	<p>Adozione di una serie di misure (quali: aree riservate per donne in gravidanza e/o in allattamento; servizi igienici attrezzati per cambio bambino; servizi nursery; child grant; ecc.) affinché gli eventi scientifici organizzati dalla Fondazione includano la gender dimension.</p> <p>Attività per garantire la parità di genere tra: gli invited speaker, comitato e segreteria organizzativa, candidati selezionati per eventuali awards.</p> <p>Identificazione di premi specifici destinati esclusivamente a ricercatrici di sesso femminile.</p>		
<b>Indicatori</b>	<p>Per ciascun evento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro <i>invited speakers</i>;</li> <li>- Verbale di nomina delle commissioni e segreterie organizzative;</li> <li>- Lista vincitori di eventuali awards;</li> <li>- Individuazione di aule riservate per esigenze di donne in stato di gravidanza e/o allattamento;</li> <li>- Servizi nursery per bambini piccoli e area per cambio.</li> </ul>		
<b>Output</b>	Maggiore partecipazione e coinvolgimento delle donne agli eventi di Terza Missione.		
<b>Responsabile</b>	R&D Coordination Committee; Responsabile Area Comunicazione.		
<b>TIME TABLE</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Redazione e approvazione del Regolamento</b>	•		
<b>Ideazione e realizzazione delle misure</b>	•		
<b>Monitoraggio continuo ad ogni evento</b>	•	•	•



## 5.2 // Dettaglio delle singole Aree

### A4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA TERZA MISSIONE

A4.4		SDG correlati		
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e innovazione				
<b>Obiettivi</b>	Analizzare e prendere in considerazione le possibili differenze tra uomini e donne (caratteristiche biologiche nonché caratteristiche sociali e culturali), ragazzi e ragazze, o maschi e femmine, nei contenuti di R&I.			
<b>Azioni</b>	<p>Aggiornamento della Policy interna in materia di Ricerca con inserimento del gender dimension.</p> <p>Attività di formazione rivolta ai ricercatori con la presentazione di best practices in materia di gender dimension nelle attività di ricerca.</p>			
<b>Indicatori</b>	<p>Nr. di pubblicazioni scientifiche della Fondazione che includano la gender dimension.</p> <p>Nr. Policy controfirmati da ciascun Ricercatore della Fondazione, ricevuti dall'R&amp;D Coordination Committee.</p> <p>Nr. ore di formazione erogate annualmente.</p>			
<b>Output</b>	Comprensione approfondita dei bisogni, dei comportamenti, delle reazioni di tutte le persone che comporterà un potenziamento della rilevanza sociale e clinica della ricerca.			
<b>Responsabile</b>	R&D Coordination Committee; Direttore Area Grant.			
<b>TIME TABLE</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	
<b>Proposta e approvazione aggiornamento policy</b>	•			
<b>Formazione e informazione</b>	•	•	•	
<b>Monitoraggio</b>		•	•	

# A5 MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

## A5.1

SDG correlati

**Adozione di un codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali e/o psicologiche e a ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone**



<b>Obiettivi</b>	Promuovere il rispetto reciproco e corrette relazioni interpersonali al fine di migliorare il clima interno, la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e il loro rendimento professionale.
<b>Azioni</b>	<p>Aggiornamento del <i>codice di condotta</i> al fine di chiarire in maniera univoca quando una condotta è da intendersi una molestia sessuale e/o un atto di discriminazione lesivo della dignità delle persone.</p> <p>Attività seminariale interna rivolta ai dipendenti della Fondazione al fine di informarli sul Codice di Condotta e le relative procedure.</p>
<b>Indicatori</b>	<p>Aggiornamento Codice Condotta;</p> <p>Bozza Allegato 1 contenente esempi di condotte scorrette, identificabili quali violente, offensive, lesive.</p> <p>Bozza Allegato 2 contenente le misure disciplinari da intraprendere nel caso in cui venga confermata una condotta scorretta nel luogo di lavoro.</p> <p>Materiale formativo + eventi formativi + nr. ore di formazione.</p>
<b>Output</b>	Aggiornamento codice di condotta, completo degli Allegati 1 e 2.
<b>Responsabile</b>	Responsabile Risorse Umane; Responsabile Proprietà Intellettuale e Trasferimento Tecnologico.

### TIME TABLE

2023

2024

2025

	2023	2024	2025
<b>Integrazione Codice Condotta e Allegati</b>	•		
<b>Approvazione modifica + disseminazione</b>	•	•	•

## 5.2 // Dettaglio delle singole Aree

### A5 MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

## A5.2

SDG correlati



# Identificazione del canale per le segnalazioni di eventuali molestie sessuali e/o psicologiche e/o atti di discriminazione lesivi dell'integrità e della dignità delle persone

<b>Obiettivi</b>	Assicurare, in caso di condotte lesive, il diritto al ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale o di discriminazione e a punire il reato nonché prevenirne la reiterazione.
<b>Azioni</b>	<p>Convenzione/Accordo tra la Fondazione Ri.MED ed un'associazione che opera nel contrasto delle molestie sessuali e/o atti di discriminazione lesivi dell'integrità e della dignità delle persone.</p> <p>Tramite l'accordo/convenzione, operatività del canale per le segnalazioni di eventuali molestie sessuali e/o atti di discriminazione lesivi dell'integrità e della dignità delle persone, da parte dei dipendenti Ri.MED (in forma anonima).</p> <p>Monitoraggio costante delle segnalazioni e contromisure per contrastare la reiterazione del reato nonché identificazione dei settori/uffici più a rischio (da attenzionare con maggiore attenzione).</p>
<b>Indicatori</b>	<p>Convenzione sottoscritta tra la Fondazione Ri.MED e un'associazione specializzata.</p> <p>Report di monitoraggio semestrale con indicazione delle segnalazioni.</p>
<b>Output</b>	Canale di segnalazione di eventuali molestie sessuali e/o atti di discriminazione lesivi dell'integrità e della dignità delle persone.
<b>Responsabile</b>	Responsabile Risorse Umane; Responsabile Proprietà Intellettuale e Trasferimento Tecnologico.

#### TIME TABLE

2023

2024

2025

<b>Firma della Convenzione/ Accordo</b>	•		
<b>Operatività del canale di segnalazione</b>	•		
<b>Monitoraggio continuo</b>		•	•



DICEMBRE 2022