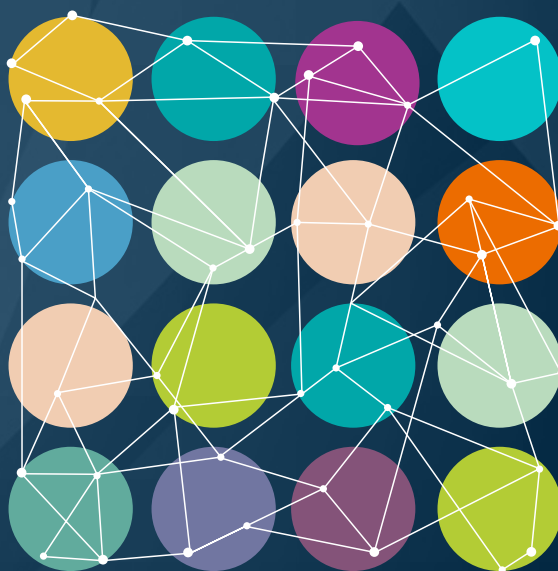




# PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE DELLA FONDAZIONE Ri.MED



2026 | 2027 | 2028



# INDICE

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>2. IL CONTESTO</b>	<b>5</b>
<b>3. RUOLI E RESPONSABILITÀ</b>	<b>7</b>
<b>4. STRUTTURA DEL GEP</b>	<b>8</b>
4.1. Impegno economico per la realizzazione delle attività previste dal GEP	9
4.2. Approfondimento delle singole aree GEP	10
A1. Leadership e processo decisionale	10
A2. Reclutamento e progressione di carriera	13
A3. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	16
A4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella terza missione	20
A5. Misure contro la violenza di genere incluse le molestie sessuali	24

# 1\_INTRODUZIONE

La promozione della parità di genere rappresenta un elemento strategico per la Fondazione Ri.MED, in quanto contribuisce al raggiungimento dell'eccellenza scientifica, della capacità innovativa e della competitività istituzionale, attraverso politiche, pratiche e percorsi strutturati che favoriscono equità, inclusione e valorizzazione dei talenti. Molto è stato fatto e molto resta da fare, nella consapevolezza che la parità di genere non è un traguardo unico e definitivo, ma un percorso da coltivare con impegno strutturato e continuo.

In tale contesto, l'impegno di Ri.MED a garantire pari opportunità nell'ambiente lavorativo ha registrato un significativo impulso nel luglio 2022 con l'istituzione del primo Gruppo di Lavoro GdL-GEP (*Delibera CdA n.95 dell'11/07/2022*), con il mandato di redigere il primo Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan – GEP). Strutturato ai sensi dell'Allegato 1 dell'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) (Commissione Europea, DG Ricerca e Innovazione) e tenendo in considerazione la *mission* istituzionale nonché le attività scientifiche svolte dalla Fondazione, il GEP 2023/2025 includeva cinque macro aree di intervento, operative sia in ambito scientifico sia amministrativo, che hanno svolto il ruolo di guida per l'avvio di una più profonda trasformazione culturale ed organizzativa inclusiva e orientata all'equità di genere.

Forte dei progressi già avviati, il GEP Ri.MED 2026/2028 (*Delibera CdA n. 112 del 19/12/2025*) darà continuità alle azioni ed ai risultati del GEP 2023/2025, ampliando e consolidando le iniziative intraprese, ed allineandole alla nuova **Strategia Europea per la parità di genere 2026-2030**<sup>1</sup>. A tal riguardo, il percorso del prossimo triennio promuoverà l'integrazione sistematica della dimensione di genere nella ricerca, nella gestione del personale e nella *governance*, in linea con i principali standard internazionali.

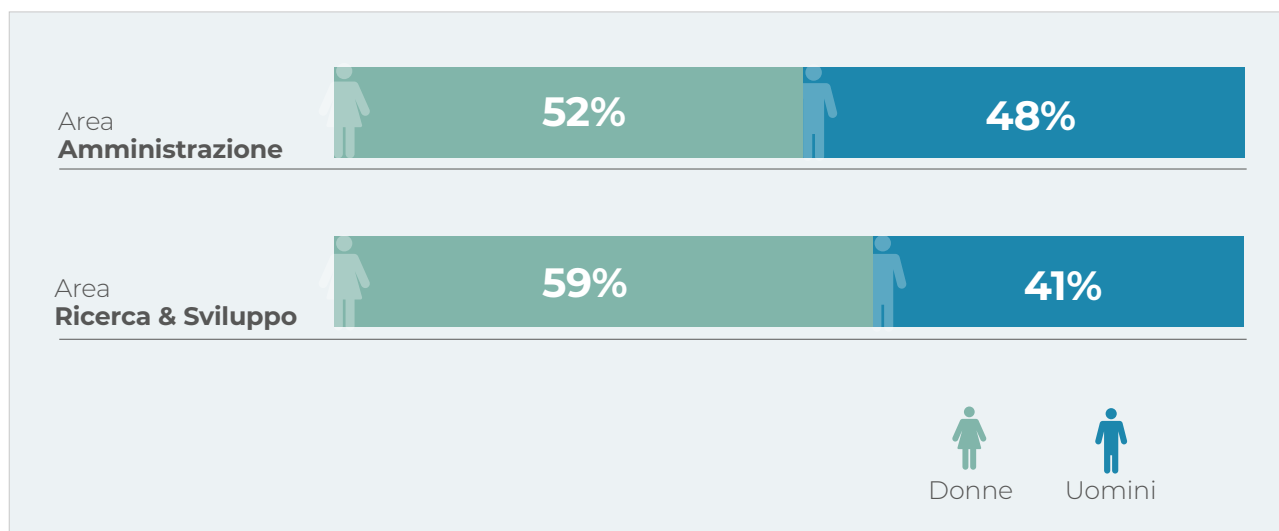
---

<sup>1</sup>Gender Equality Strategy 2026-2030 disponibile su:  
[https://commission.europa.eu/document/1f5fa936-9fba-4435-93f5-32fa220bac82\\_en](https://commission.europa.eu/document/1f5fa936-9fba-4435-93f5-32fa220bac82_en)

## 2\_IL CONTESTO

Il presente paragrafo presenta una fotografia del personale Ri.MED al termine dell'anno 2025, completato da alcuni confronti con i dati del 2022.

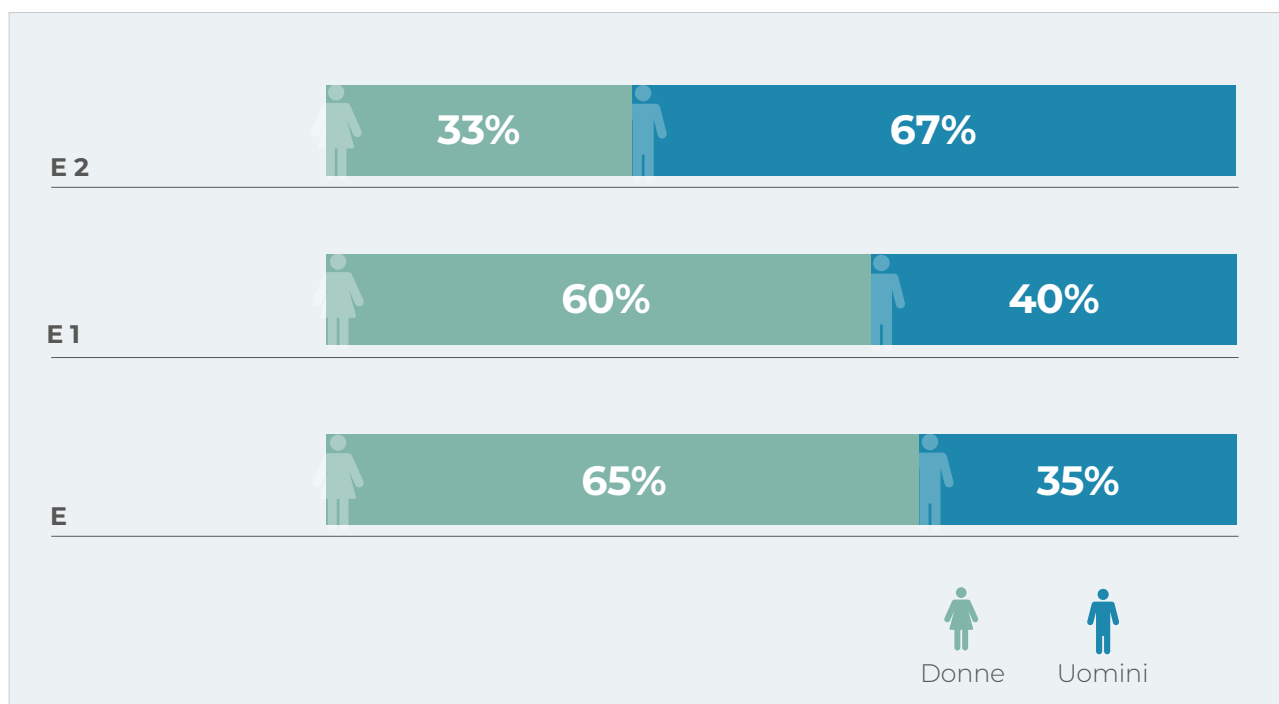
A fine 2025, il personale Ri.MED era composto per il 70% da personale in Area Ricerca (di cui il 59% con contratto da dipendente e il 41% con borse di ricerca) e per il 30% in Area Amministrazione, con una distribuzione di genere complessiva pari al 54% di donne e il 46% di uomini. La Figura 1 mostra la distribuzione di genere del personale Ri.MED, *distinto* tra “Area Ricerca” e “Area Amministrazione”:



**Figura 1.** Distribuzione di genere in Area Ricerca e Area Amministrazione (fine 2025)

La medesima distribuzione rilevata a fine 2022 riportava la presenza del 37% di uomini e del 63% di donne, in entrambe le aree. Risulta evidente che rispetto alla rilevazione del 2022, oggi si evidenzia una distribuzione di genere maggiormente equilibrata, più lineare in Area Ricerca.

Tra il personale dipendente assunto all'interno dell'Area Ricerca e Sviluppo e dell'Area Amministrazione è, inoltre, interessante evidenziare la distribuzione di genere all'interno della **categoria E** (ai sensi del **CCNL** applicato in Fondazione), ovvero le posizioni apicali presenti in Ri.MED (Figura 2):



**Figura 2.** Distribuzione di genere tra il personale di Area Ricerca e Sviluppo e Area Amministrazione i cui contratti rientrano in Categoria E, E1, E2 (CCNL CASE DI CURA PRIVATE - Personale non medico)

Si evidenzia una significativa sovra rappresentazione di genere nelle categorie E ed E1, con una maggiore presenza femminile. Tale dato, se letto in termini di accesso delle donne a ruoli apicali, rappresenta un segnale positivo; tuttavia, non risulta pienamente in linea con il principio di equilibrio di genere e, pertanto, richiede attenzione e monitoraggio. Un'ulteriore sovra rappresentazione si riscontra nella categoria E2, in questo caso a favore della componente maschile, evidenziando la persistenza di possibili squilibri nei livelli più elevati o in specifici ambiti decisionali, anch'essi meritevoli di costante monitoraggio.

Nel complesso, il quadro restituisce segnali incoraggianti, pur evidenziando una distribuzione non ancora pienamente omogenea tra i diversi livelli apicali. Ciò rende opportuno proseguire nel percorso intrapreso, approfondendo i fattori organizzativi e le dinamiche di carriera, al fine di consolidare nel tempo un equilibrio di genere sempre più diffuso e sostenibile.

<sup>2</sup> Categoria E, E1, E2 in Area Ricerca = Group Leader, Principal Investigator e Project Manager;  
 Categoria E, E1, E2 in Area Amministrazione = Incarichi di Direzione e Responsabili d'Area.

## 3\_RUOLI E RESPONSABILITÀ

Per quanto attiene la condivisione delle responsabilità interne per la gestione del GEP, per il triennio 2026/2028 è stata confermata una *governance* condivisa, che prevede il 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 dalla Figura di **Coordinamento GEP**, che garantirà che tutto il personale della Fondazione sia beneficiario delle attività promosse dal GEP, assicurando al contempo un'attiva collaborazione nella ideazione e conseguente realizzazione delle azioni. Inoltre, in considerazione della decisione di Ri.MED di intraprendere il percorso di certificazione volontaria **UNI/PdR 125:2022** "*Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere*", è stato recentemente istituito il GEP-Comitato Guida, con il compito di orientare l'implementazione e il consolidamento del sistema di gestione per la parità di genere, coadiuvando le azioni previste dal GEP e garantendone la piena complementarità e integrazione, nonché il monitoraggio continuo dei risultati conseguiti.

Si conferma la funzionalità dell'indirizzo e-mail **gép@fondazionerimed.com** quale canale dedicato per l'invio di suggerimenti, segnalazioni e feedback, garantendo al contempo un'immediata riconoscibilità della provenienza e del contenuto delle comunicazioni in tale ambito. Infine, la pagina dedicata al GEP sul sito web della Fondazione (istituita ad inizio 2023), continuerà ad essere regolarmente arricchita per fornire informazioni sempre aggiornate sulle attività in programma.

## 4\_STRUTTURA DEL GEP

Il GEP della Fondazione Ri.MED è strutturato in **cinque aree di intervento**, articolate internamente secondo una pianificazione triennale e una programmazione tematica ben definita, soggetta ad una progettazione esecutiva annuale.

### 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 flessibile
- 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 bilanciata tra le figure di Area Ricerca nei progetti finanziati e nelle domande di brevetto
- A4.2 Dimensione di genere nella attività di Terza Missione rivolte alle giovani generazioni
- A4.3 Dimensione di genere nelle attività di Terza Missione destinate alla comunità scientifica
- 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 Garantire 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
- A5.2 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

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

	2026	2027	2028
<b>A1. LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE<sup>3</sup></b>	10.000 €	4.000 €	4.000 €
<b>A2. RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DI CARRIERA</b>	4.000 €	2.000 €	2.000 €
<b>A3. EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>	1.000 €	1.000 €	1.000 €
<b>A4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA TERZA MISSIONE</b>	1.500 €	1.500 €	1.500 €
<b>A5. MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI</b>	1.000 €	1.000 €	1.000 €
<b>TOT:</b>	<b>17.500 €</b>	<b>9.500 €</b>	<b>9.500 €</b>

La sopraindicata distribuzione per anno e per area, potrà essere soggetta a modifica durante il triennio di esecuzione, nel caso in cui se ne ravvisasse la necessità, senza che ciò comporti alcuna modifica al totale complessivo del budget dedicato alle attività, che non potrà superare l'importo di € 36.500,00.

<sup>3</sup> In questa area sono inclusi anche i costi relativi alla consulenza per l'implementazione della certificazione UNI/PdR 125:2022 e relativa certificazione.

## 4.2 // Approfondimento delle singole AREE GEP

# 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>	Raccolta dati, con cadenza annuale, sul personale della Fondazione (ruolo, categoria, anzianità, stipendio, età, sesso) secondo un format prestabilito.  Valutazione quali-quantitativa dei dati finalizzata all'individuazione di eventuali divari di genere non spiegati.
<b>Indicatori</b>	Numero di analisi presentate con rilevazione degli eventuali unexplained gender gap.
<b>Output</b>	Consapevolezza dello status quo dei dati disaggregati sul personale della Fondazione.
<b>Responsabile</b>	Direttore Amministrativo/Segretario Generale; Responsabile Risorse Umane; Figura di Coordinamento del GEP; GEP – Comitato Guida; Referenti Area Ricerca.

#### TIME TABLE


2026

2027

2028


	2026	2027	2028
<b>Raccolta, analisi e pubblicazione dati</b> (in itinere)	•	•	•

4.2 // Approfondimento delle singole Aree  
 A1 LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE

A1.2		SDG correlati
<b>Garantire il gender mainstreaming costante e a tutti i livelli</b>		
<b>Obiettivi</b>	Assicurare il monitoraggio dell'applicazione del GEP multi-livello.	
<b>Azioni</b>	Gantire la <i>governance</i> GE tramite figura dedicata di riferimento, che includa anche un organo consultivo ben definito.	
<b>Indicatori</b>	Identificazione della figura dedicata al coordinamento GEP	
<b>Output</b>	Istituzione della figura di coordinamento GEP e dell'organo consultivo GEP-Comitato Guida, garante del rispetto dei KPI inerenti alla certificazione UNI/PdR 125:2022	
<b>Responsabile</b>	Responsabile Risorse Umane; figura HR; Figura di Coordinamento del GEP; GEP-Comitato Guida; Referenti Area Ricerca.	

TIME TABLE	2026	2027	2028
<b>Coordinamento GEP</b>	•	•	•
<b>Istituzione e operatività del GEP-Comitato Guida</b>	•	•	•

**4.2 // Approfondimento delle singole Aree**  
**A1 LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE**

A1.3		SDG correlati
<b>Promuovere modelli organizzativi a sostegno della parità di genere</b>		
<b>Obiettivi</b>	Garantire la parità di genere sin dai più alti livelli decisionali.	
<b>Azioni</b>	<p>Implementazione di un sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022.</p> <p>Presenza equilibrata di genere nel CDA, nel Comitato Scientifico e nei Comitati strategici di indirizzo della Fondazione.</p> <p>La Fondazione, nel rispetto dell'indipendenza dei soci fondatori e degli altri organi decisionali e di indirizzo (CDA, Comitato Scientifico, R&amp;D Coordination Committee, ecc.), promuove il rispetto del <i>gender equality</i> nelle nomine successive.</p>	
<b>Indicatori</b>	Promozione del <i>gender equality</i> .	
<b>Output</b>	Promuovere l'effettiva partecipazione del genere meno rappresentato ad ogni livello decisionale	
<b>Responsabile</b>	Consigliere Delegato; GEP-Comitato Guida.	

TIME TABLE	2026	2027	2028
<b>Monitoraggio rispetto gender equality negli 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 il personale Ri.MED sia esaustivamente informato su policy, diritti contrattuali e procedure per avanzamento di carriera.
<b>Azioni</b>	Attività formativa rivolta a tutto il personale Ri.MED in materia di (elenco non esclusivo, soggetto ad integrazione): policy progressione di carriera; CCNL di riferimento; gestione Trattamento Fine Rapporto; utilizzo permessi e lavoro agile; e tutto quanto inerente alle possibilità offerte contrattualmente da Ri.MED.
<b>Indicatori</b>	Nr ore di formazione erogata al personale Ri.MED, con almeno l'80% di partecipazione annuale.
<b>Output</b>	Approvazione di una policy sulla Formazione e del relativo Piano di Formazione pluriennale.
<b>Responsabile</b>	Responsabile Risorse Umane; Figura referente del Coordinamento GEP; GEP-Comitato Guida; Referente Ufficio Formazione.

**TIME TABLE**
**2026**
**2027**
**2028**

	2026	2027	2028
<b>Redazione ed approvazione della policy Formazione e del relativo Piano di Formazione pluriennale</b>	•		
<b>Erogazione Attività formativa</b>	•	•	•

**4.2 // Approfondimento 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 delle procedure di selezione del personale e degli avanzamenti di carriera.	
<b>Azioni</b>	Applicazione del principio che garantisca il rispetto della parità di genere nella composizione delle commissioni valutatrici.	
<b>Indicatori</b>	Verbali di commissioni valutatrici	
<b>Output</b>	Giudizio imparziale e trasparente nei concorsi e negli avanzamenti di carriera	
<b>Responsabile</b>	Consigliere Delegato; Direttore Amministrativo/Segretario Generale; Responsabile Risorse Umane; figura di coordinamento GEP; GEP – Comitato Guida; Referenti Area Ricerca.	

TIME TABLE	2026	2027	2028
Applicazione del principio di gender equality per le commissioni	•	•	•

**4.2 // Approfondimento delle singole Aree**
**A2 RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DI CARRIERA**

A2.3		SDG correlati
<b>Sensibilizzazione su “Unconscious bias” rivolta alle commissioni valutatrici</b>		
<b>Obiettivi</b>	Ridurre l'impatto delle fonti involontarie di discriminazione tra i membri delle commissioni valutatrici	
<b>Azioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione di un video formativo su “Unconscious Bias”;</li> <li>• Erogazione formazione (versione video) “Unconscious Bias” ai membri delle commissioni valutatrici prima dei colloqui di selezione;</li> <li>• Breve discussione subito prima dei colloqui di selezione a cura del responsabile della procedura di selezione.</li> </ul>	
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produzione video su <i>Unconscious Bias</i>;</li> <li>• Nr visualizzazioni video su <i>Unconscious Bias</i>.</li> </ul>	
<b>Output</b>	Riconoscimento dei bias impliciti derivanti da stereotipi nei processi decisionali delle commissioni.	
<b>Responsabile</b>	Responsabile Risorse Umane; figura di coordinamento GEP; GEP – Comitato Guida; Referenti Area Ricerca.	

TIME TABLE	2026	2027	2028
<b>Produzione video</b>	•		
<b>Diffusione video per commissioni</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>	Fornire, anche via e-mail, una copia del GEP istituzionale al personale assunto e neo assunto.  Realizzazione di attività formative/informative, durante l'anno, rivolte al personale Ri.MED con l'obiettivo di discutere apertamente i principi del GEP anche in un'ottica di aggiornamento continuo.
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nr ore di formazione in materia di GEP;</li> <li>· Nr partecipanti agli eventi formativi/informativi;</li> <li>· Nr suggerimenti migliorativi ricevuti dai dipendenti in materia di GEP al termine degli eventi formativi;</li> <li>· Nr nuove iniziative a cui i dipendenti hanno aderito/partecipato in materia di <i>gender equality</i>.</li> </ul>
<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; figura di coordinamento GEP; GEP – Comitato Guida; Referenti Area Ricerca.

#### TIME TABLE

2026

2027

2028

<b>Formazione/ Informazione in materia di <i>gender equality</i></b>	•	•	•
--	---	---	---

#### 4.2 // Approfondimento delle singole Aree

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

### A3.2

## Ricorso a modalità di lavoro flessibile

SDG correlati



<b>Obiettivi</b>	Promuovere un <i>work life balance</i> rispettoso delle esigenze familiari mediante il ricorso a modalità di lavoro flessibile.
<b>Azioni</b>	<p>Garantire istituzionalmente modalità di lavoro flessibile e promuoverne l'utilizzo, anche mediante azioni mirate di sensibilizzazione.</p> <p>Raccolta annuale dati sull'utilizzo di modalità di lavoro flessibile con dettaglio della funzione, ruolo, anzianità e motivazione dell'utilizzo.</p> <p>Analisi annuale quali-quantitativa (con eventuali interviste a campione) dei dati raccolti al fine di raccogliere eventuali feedback.</p>
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nr di ore di modalità di lavoro flessibile mensili utilizzate dal personale;</li> <li>• Report annuali con elaborazione quali-quantitativa dei dati.</li> </ul>
<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; figura di coordinamento GEP; GEP – Comitato Guida; Referenti Area Ricerca.

#### TIME TABLE

2026

2027

2028

<b>Raccolta annuale dati sull'utilizzo di modalità di lavoro flessibile</b>	•	•	•
---	---	---	---

#### 4.2 // Approfondimento delle singole Aree

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

### A3.3

## Potenziamento dei sistemi di welfare aziendale offerti dalla Fondazione

SDG correlati



<b>Obiettivi</b>	Prevedere servizi di welfare a supporto dei genitori in occasione di periodi particolari
<b>Azioni</b>	<p>Nella nuova sede del Centro Ri.MED (Carini), saranno pensati e previsti dei servizi utilizzabili dal personale del Centro in occasioni particolari, tra cui conferenze scientifiche e chiusura scuola periodo estivo/invernale, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· servizi di baby parking;</li> <li>· convenzioni per sconti su summer e winter camp per minori;</li> <li>· aule studio dedicate aperte ai figli del personale 10-18 anni.</li> </ul> <p>Inoltre, si prevede di realizzare delle attività di informazione rivolte alla dirigenza Ri.MED al fine di valutare le diverse possibilità di welfare attivabili.</p>
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nr azioni informative realizzate;</li> <li>· Nr di servizi welfare attivati.</li> </ul>
<b>Output</b>	Le policy di welfare aziendale estese a tutto il personale Ri.MED favoriranno il benessere organizzativo, contribuendo ad un più positivo <i>retention rate</i> .
<b>Responsabile</b>	Responsabile Risorse Umane; Responsabile Comunicazione; Area Grant; figura di coordinamento GEP; GEP – Comitato Guida; Referenti Area Ricerca.

#### TIME TABLE

2026

2027

2028

	2026	2027	2028
<b>Realizzazione azioni informative</b>	•	•	•
<b>Attivazione nuovi servizi welfare</b>		•	•

**4.2 // Approfondimento delle singole Aree**
**A3 EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA**
**A3.4**
**Accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità**
**SDG correlati**


<b>Obiettivi</b>	Garantire la parità di trattamento dei lavoratori con disabilità
<b>Azioni</b>	Adozione dei relativi <b>accomodamenti ragionevoli volontari</b> , come da CCNL e su richiesta, per supportare le persone con disabilità in modo più inclusivo e personalizzato (includendo azioni mirate a: accessibilità fisica e ambientale; strumenti tecnologici e digitali; flessibilità organizzativa; ecc.).  Sensibilizzazione del personale su CCNL, inclusione e comunicazione efficace.
<b>Indicatori</b>	Applicazione <b>accomodamenti ragionevoli volontari</b> .
<b>Output</b>	Ambiente di lavoro più inclusivo e funzionale, con impatti positivi su benessere, performance e retention.
<b>Responsabile</b>	Direttore Amministrativo/Segretario Generale; Responsabile Risorse Umane; figura di coordinamento GEP; GEP – Comitato Guida.

**TIME TABLE**
**2026**
**2027**
**2028**

<b>Accomodamenti ragionevoli volontari</b> (se in presenza di personale con disabilità)	•	•	•
--	---	---	---

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

### A4.1

SDG correlati

### Rappresentanza di genere bilanciata tra le figure dell'Area Ricerca 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>Compilazione di un database per tenere traccia della rappresentanza di genere tra le figure dell'Area Ricerca che prendono parte ai progetti finanziati e alle domande di brevetto.</p> <p>Misure 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>	Database contenente elenco progetti finanziati (annuale) e domande di brevetto sottomessi, con dettaglio di genere.
<b>Output</b>	Partecipazione di genere bilanciata nella ricerca finanziata e nella produzione di proprietà intellettuale.
<b>Responsabile</b>	Direttrice Area Grant; Responsabile Proprietà Intellettuale e Trasferimento Tecnologico; figura di coordinamento GEP; GEP – Comitato Guida; Referenti Area Ricerca.

TIME TABLE	2026	2027	2028
<b>Aggiornamento database</b>	•	•	•
<b>Adozione misure per stimolare una maggiore partecipazione</b>	•	•	•

4.2 // Approfondimento delle singole Aree

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

A4.2

SDG correlati

## Dimensione di genere nella attività di Terza Missione rivolte alle giovani generazioni



<b>Obiettivi</b>	Promuovere la parità di genere nelle discipline STEM tra le giovani generazioni
<b>Azioni</b>	<p>Promozione e divulgazione di materiale informativo (audio-video, testuale, ecc.) il cui contenuto riguardi la tematica dei pregiudizi inconsapevoli e della parità di genere.</p> <p>Partecipazione a e/o organizzazione di eventi (mostre, seminari, visite scolastiche presso i laboratori) preferibilmente, ma non in via esclusiva, in occasione dell'11 febbraio (giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza).</p>
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiale informativo distribuito;</li> <li>• fotogallery degli eventi tematici organizzati o a cui si è preso parte;</li> <li>• lista partecipanti e speaker di eventi ad hoc organizzati.</li> </ul>
<b>Output</b>	Contrastare stereotipi e barriere psicologiche per garantire accesso e interesse equo alle STEM tra uomini e donne.
<b>Responsabile</b>	Responsabile Area Comunicazione; Direttrice Area Grant; Responsabile Ufficio Formazione; figura di coordinamento GEP; GEP – Comitato Guida; Referenti Area Ricerca.

TIME TABLE

2026

2027

2028

<b>Integrazione del contenuto nelle attività di Terza Missione</b>	•	•	•
--	---	---	---

#### 4.2 // Approfondimento 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 alla comunità scientifica



<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>	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 siano inclusivi.  Attività per garantire la parità di genere tra gli invited speaker, comitato e segreteria organizzativa, candidature per eventuali awards.
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro invited speakers;</li> <li>• Composizione comitati e segreterie organizzative;</li> <li>• Accorgimenti inclusivi nel caso di eventi organizzati da Ri.MED.</li> </ul>
<b>Output</b>	Promuovere una maggiore e più equa partecipazione agli eventi organizzati da Ri.MED in ambito scientifico.
<b>Responsabile</b>	Responsabile Area Comunicazione; Referenti di Area Ricerca; figura di coordinamento GEP; GEP – Comitato Guida; Referenti Area Ricerca.

#### TIME TABLE

2026

2027

2028

<b>Adozione delle misure inclusive per gli eventi</b>	•	•	•
<b>Monitoraggio continuo eventi</b>	•	•	•

4.2 // Approfondimento delle singole Aree

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

**A4.4** **Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e innovazione**

SDG correlati 

<b>Obiettivi</b>	Promuovere una maggiore considerazione delle dimensioni di sesso e genere (caratteristiche biologiche, sociali e culturali) nei contenuti di R&I.
<b>Azioni</b>	Attività di formazione e sensibilizzazione rivolta al personale Ri.MED avente ad oggetto la presentazione di casi studio che tengano in considerazione le dimensioni di sesso e genere nelle attività di ricerca.  Istituzione di riconoscimenti destinati a progetti scientifici che evidenzino la gender dimension nelle analisi realizzate.
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nr di pubblicazioni scientifiche della Fondazione che includano la <i>gender dimension</i>;</li> <li>• Nr di eventi/attività di formazione/sensibilizzazione promosse annualmente.</li> </ul>
<b>Output</b>	Aumento della consapevolezza di come le dimensioni di sesso e genere nell'attività scientifica aumentino il contenuto innovativo dei risultati.
<b>Responsabile</b>	Referenti Area Ricerca; figura di coordinamento GEP; GEP – Comitato Guida.

TIME TABLE	2026	2027	2028
Attività di formazione e informazione	•	•	•

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

## A5.1

SDG correlati



**Garantire 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 del personale Ri.MED e il loro rendimento professionale.
<b>Azioni</b>	<p>Aggiornamento del Codice Etico 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 formativa/informativa interna rivolta al personale della Fondazione al fine di informarlo sul Codice Etico e le relative procedure.</p>
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aggiornamento Codice Etico;</li> <li>· Nr eventi di formazione/informazione su Codice Etico.</li> </ul>
<b>Output</b>	Aggiornamento Codice Etico Ri.MED.
<b>Responsabile</b>	Direttore Amministrativo/Segretario Generale; Responsabile Risorse Umane; figura di coordinamento GEP; GEP – Comitato Guida; Referenti Area Ricerca.

### TIME TABLE

2026

2027

2028

	2026	2027	2028
<b>Aggiornamento Codice Etico Ri.MED</b>	•		
<b>Attività formativa/informativa</b>	•	•	•

4.2 // Approfondimento 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/Protocollo 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>Garantire l'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 del personale Ri.MED (in forma anonima).</p> <p>Monitoraggio costante delle segnalazioni nonché identificazione di settori/aree più a rischio.</p>
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convenzione sottoscritta tra la Fondazione Ri.MED e un'associazione specializzata.</li> <li>Report di monitoraggio annuale con indicazione delle segnalazioni.</li> </ul>
<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>	Direttore Amministrativo/Segretario Generale; Responsabile Risorse Umane; figura di coordinamento GEP; GEP – Comitato Guida; Referenti Area Ricerca.

TIME TABLE

2026

2027

2028

	2026	2027	2028
<b>Convenzione/Accordo/Protocollo</b>	•	•	•
<b>Operatività del canale di segnalazione</b>	•	•	•
<b>Monitoraggio continuo</b>	•	•	•

