

GENDER EQUALITY PLAN DI FONDAZIONE POLITECNICO DI MILANO

Anno 2024

Versione	Data
First release	21 dicembre 2023

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

FONDAZIONE POLITECNICO DI MILANO 2024

Prefazione **3**

Sezione 1: Introduzione **4**

Sezione 2: Politica di genere e obiettivi **6**

Sezione 3: Strategie di attuazione **7**

Sezione 4: Processo e pre-requisiti **9**

- Risorse dedicate
- Raccolta e monitoraggio dei dati
- Gender Budget 2023
- Report dell'attività svolta 2023

Sezione 5: Obiettivi e azioni correlate **14**

Piano d'azione 2024:

- Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e cultura organizzativa
- Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
- Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera
- Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento
- Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

PREFAZIONE

La *parità di genere* è un valore fondamentale dell'Unione Europea, avvantaggia la ricerca e l'innovazione attirando e trattenendo più talenti e garantendo che tutti possano massimizzare il proprio potenziale. L'UE dispone di un quadro normativo ben consolidato sull'uguaglianza di genere, comprese direttive vincolanti, che si applicano ampiamente a tutto il mercato del lavoro, compreso il settore della ricerca.

L'integrazione della dimensione di genere garantisce che il processo decisionale e legislativo sia di qualità superiore ed abbia una maggiore rilevanza per la società, perché fa sì che le politiche rispondano in modo più efficace ai bisogni di tutti i cittadini: donne e uomini, ragazze e ragazzi. Rende gli interventi pubblici più efficaci e garantisce che le disuguaglianze non si perpetuino.

Nel corso degli anni, l'UE ha compiuto progressi verso la parità di genere, ma ciò non basta e i guadagni sono fragili. I dati per l'indice 2023, che riguardano principalmente il 2021 e il 2022, raccolti dall'*Istituto europeo per l'uguaglianza di genere* (EIGE) ci mostrano che solo la Svezia ha un punteggio superiore a 80 punti e si sta avvicinando sempre più all'uguaglianza di genere, ma la Svezia rappresenta solo circa il 2% della popolazione dell'UE. L'Italia ha un indice del 68,2 e si attesta, comunque, al di sotto della media europea che è di 70,2.

Persistono ancora molti ostacoli strutturali alla parità di genere nella ricerca e nell'innovazione e per questo motivo in *Orizzonte Europa*, il programma di finanziamento della ricerca e dell'innovazione fino al 2027, esistono 3 livelli principali ai quali viene affrontata la parità di genere e il primo di questi è quello di avere in atto un *Piano per l'uguaglianza di genere* (GEP) come criterio di ammissibilità per alcune categorie di soggetti giuridici dei paesi dell'UE e dei paesi extra-UE associati a Orizzonte Europa.

Il *GEP*, tuttavia, non vuole essere per la Fondazione solo l'attuazione di una procedura obbligatoria per accedere ai finanziamenti, nazionali ed europei, ma piuttosto uno specchio che riflette chi siamo e chi vogliamo essere. Il modo in cui ogni organizzazione stabilisce gli obiettivi di uguaglianza definisce la sua conoscenza, sensibilità e impegno in materia. Ecco perché un piano per l'uguaglianza di genere è una miscela di obiettivi e procedure. È un documento idealistico ma concreto, stimolante e fattuale allo stesso tempo.

Un piano di parità di genere è un resoconto che riecheggia i valori che guidano la Fondazione e il Politecnico di Milano, che è il suo Ente di riferimento. Una comunità che guarda avanti, che rispetta e tratta tutti allo stesso modo e si sforza di dare a tutti le stesse opportunità.

Con questa convinzione, abbiamo stanziato delle risorse dedicate, facendo del nostro meglio per riconoscere la dignità di ogni persona nel lavoro, per garantire la parità di trattamento, per promuovere iniziative volte a rimuovere le discriminazioni.

Andrea Sianesi

Presidente



Eugenio Gatti

Direttore Generale



Manuela Pizzagalli

Vicedirettrice Generale con delega HR



SEZIONE 1: INTRODUZIONE

Negli ultimi anni i temi della parità di genere e delle pari opportunità, insieme alla promozione della diversità e dell'inclusione, sono cresciuti all'interno della Fondazione Politecnico di Milano (Fondazione) come temi trasversali sia a livello strategico/politico e gestionale, sia come valori chiave nello sviluppo della ricerca e dell'innovazione.

Nonostante ciò, ci siamo resi conto, proprio nello svolgimento delle attività previste per il GEP 2021-2022 e 2023 che molto si può ancora fare per proseguire nell'acquisizione di una maggiore consapevolezza in tema di uguaglianza di genere e pari opportunità, anche ampliando la prospettiva, specialmente per migliorare in modo più concreto il rispetto dell'autenticità dell'altro, diverso da noi per genere, età, formazione accademica, personalità, e ciò è possibile solo con uno sforzo corale da parte dell'intera organizzazione.

Il GEP che, così, presentiamo per l'anno 2024 prosegue ed approfondisce il lavoro già iniziato negli anni precedenti, così da consolidare all'interno dell'organizzazione un approccio che promuova un cambiamento istituzionale e culturale verso l'uguaglianza a tutti i livelli, rispondendo alla necessità che sentiamo di garantire un ambiente sicuro, equo e rispettoso per tutti coloro che lavorano in Fondazione.

Il documento e la sua struttura seguono le indicazioni fornite dalla Commissione Europea e dell'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans.

In questo quadro, il GEP 2024 della Fondazione presenta, nella Sezione 2, il contesto generale delle politiche e degli obiettivi di genere, dettagliandone le strategie di attuazione nella Sezione 3.

Inoltre, la sezione 4 introduce le risorse stanziare dalla Fondazione per sostenere queste politiche.

La Sezione 4 tratterà anche della raccolta e del monitoraggio dei dati, del Gender Budget 2023 e del Report dell'attività svolta nel 2023, vale a dire delle azioni compiute nell'ambito della formazione e della sensibilizzazione tra la comunità.

Gli obiettivi e le azioni del Piano 2024 sono descritti nella Sezione 5, strutturata nelle seguenti aree principali, scelte secondo le linee guida disponibili:

- Conciliazione vita-lavoro e cultura organizzativa;
- Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
- Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
- Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento;
- Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ogni obiettivo, saranno indicate le azioni e i relativi indicatori.

Il GEP 2024 della Fondazione è stato realizzato da un gruppo di lavoro, coordinato da Manuela Pizzagalli, Vicedirettrice Generale con delega per la gestione HR, e Ornella Sartori, Human Resources Development Manager.

Il gruppo si avvale, per quanto concerne alcune attività (formazione, coaching) dell'apporto professionale della Dott.ssa Carla Bosisio, psicologa, Life & Business Coach, che dal 2021 ha iniziato a supportare la Fondazione in un processo di sviluppo e di crescita organizzativa in senso più ampio.

Il documento è stato sottoposto per revisione e discussione al Presidente e al Direttore Generale di Fondazione Politecnico di Milano ed è stato approvato il 21 dicembre 2023.

SEZIONE 2: POLITICA DI GENERE E OBIETTIVI

Prima di entrare nel dettaglio delle azioni concrete e specifiche che la Fondazione Politecnico di Milano prevede di proseguire ed intraprendere nel 2024 per favorire la parità di genere, è importante sottolineare la sua visione d'insieme sulla politica di genere e sui relativi obiettivi principali. Questi, infatti, costituiscono gli obiettivi finali che ci proponiamo di perseguire nel tempo, attraverso le azioni specifiche che metteranno in atto i cambiamenti necessari per raggiungerli.

L'inclusione individuale, l'equità e la salvaguardia della dignità di tutti gli individui sono pietre miliari del patrimonio culturale della Fondazione, che ha il Politecnico di Milano (PoliMI) come Ente di riferimento. In particolare, l'articolo 3 dello statuto di PoliMI afferma che il Politecnico di Milano *"riconosce la dignità di ogni persona nel lavoro e nello studio, garantendo la parità di trattamento, e promuove iniziative volte a rimuovere le discriminazioni nella formazione, nell'accesso al lavoro, nell'orientamento e nell'avanzamento di carriera"*.

Sulla stessa linea, il Codice Etico della Fondazione, al punto 2.3, stabilisce che *"Ciascun Destinatario deve riconoscere e rispettare la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo, non deve attuare discriminazioni, molestie o offese basate su razza di appartenenza, colore, nazionalità, convincimenti politici, sesso, religione, età, menomazioni fisiche, appartenenza ad organizzazioni sindacali o partiti politici, orientamento sessuale, situazione coniugale o familiare e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona"*.

Da tali premesse consegue che, le misure specifiche di genere devono essere comprese all'interno di questo ambito di obiettivi di inclusione più ampi e sono considerate per rafforzare la dimensione di genere, dove si ritiene necessario accelerare il raggiungimento della partecipazione paritaria di uomini e donne in tutti i ruoli e le attività della Fondazione, così come previsto dal Codice Etico, al punto 2.4, secondo cui *"La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse. Lo sviluppo professionale e la gestione del Personale sono basati sul principio delle "pari opportunità"*.

Nonostante la citata attenzione a tutte le variabili della diversità nella salvaguardia dei diritti e nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, riteniamo che sia importante riconoscere alla parità di genere un ruolo predominante nella nostra società, in quanto, come ci informa l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) e come abbiamo visto in Prefazione, l'indice sull'uguaglianza di genere all'interno dell'UE sta migliorando, ma molto lentamente e la strada è ancora lunga e tanto c'è ancora da fare per raggiungere questo obiettivo.

Infine, questi obiettivi di uguaglianza sono allineati con quelli dell'Unione Europea, il cui programma Horizon Europe ha l'obiettivo operativo di rafforzare la dimensione di genere in tutto il programma specifico rilevante per il genere (v. CODECISIONE (UE) 2021/764 dell'UNCIL del 10 maggio 2021 che istituisce il programma specifico di attuazione di Orizzonte Europa – il programma quadro di ricerca e innovazione e che abroga la decisione 2013/743/UE, articolo 2, pag. 3.)

SEZIONE 3: STRATEGIE DI ATTUAZIONE

Al fine di conseguire i già menzionati obiettivi di genere, si confermano e si ampliano le strategie di attuazione già delineate nei GEP 2021-2022 e 2023, che guideranno la progettazione delle azioni specifiche che saranno descritte più avanti nel documento.

Monitoraggio della carriera e della crescita professionale

Un'evoluzione della carriera e della professionalità equi di genere è della massima importanza per la Fondazione, in modo da garantire che i migliori talenti siano reclutati indipendentemente dal loro genere, e siano date tutte le opportunità per sviluppare percorsi di carriera e crescita professionali gratificanti. Eventuali potenziali fonti di pregiudizio di genere nei processi di valutazione coinvolti nella progressione di carriera e nello sviluppo saranno eliminate.

PRINCIPALI PASSI PER RAGGIUNGERE TALI OBIETTIVI:

- **Aumentare la consapevolezza sulla considerazione del sesso e della dimensione di genere** nella redazione di progetti di ricerca;
- **Sensibilizzare tutti coloro che sono coinvolti nei processi di valutazione** di qualsiasi tipo alle questioni legate al genere;
- **Aumentare la consapevolezza sui pregiudizi impliciti** nei processi di valutazione e nella gestione della carriera;
- **Analizzare gli effetti a lungo termine delle politiche e delle pratiche di genere** all'interno dell'organizzazione e sulla rappresentanza femminile negli organi di governo della Fondazione.

Promuovere un equilibrio tra lavoro e vita privata più efficace

Oggi nella nostra società le donne sono ancora le principali, anche se non le uniche, portatrici di compiti di cura, che aumentano sostanzialmente quando i bambini sono presenti nella famiglia e/o i membri anziani, e non solo, della famiglia, intesa in senso ampio, hanno bisogno di assistenza. La rete di sicurezza dei servizi di assistenza sociale spesso non è sufficiente a fornire il sostegno di cui le donne, e tutti coloro che sono portatori di compiti di cura, avrebbero bisogno per non essere eccessivamente colpiti da questi doveri nella vita lavorativa e nella carriera.

Pur sostenendo e promuovendo con forza un sostanziale cambiamento culturale per raggiungere la parità di genere nell'assistenza all'interno della famiglia, intesa in senso lato, la Fondazione mira anche a contribuire concretamente a migliorare la situazione attuale con azioni dedicate e molto è stato fatto in questo senso nel corso del 2023 e negli anni precedenti.

PRINCIPALI PASSI PER RAGGIUNGERE TALI OBIETTIVI:

- **Espandere i paradigmi di lavoro flessibile** per il personale con compiti di cura.
- **Promuovere modelli di leadership inclusiva** ed evitare orari di lavoro che penalizzino chi ha doveri di cura.

SEZIONE 4: PROCESSO E PRE-REQUISITI

Con obiettivi così significativi da realizzare, nelle pagine seguenti dettagliamo le risorse che la Fondazione dedicherà all'attuazione delle politiche di genere, i processi di raccolta dati per monitorarne l'andamento e le azioni di sensibilizzazione sui pregiudizi, la cui mitigazione costituisce la base del cambiamento culturale necessario per accompagnare il cambiamento desiderato.

Risorse dedicate

La Fondazione ha già dedicato negli anni precedenti risorse e competenze per l'attuazione di azioni e strategie a sostegno della promozione della parità di genere, della diversità e dell'inclusione, gestite dal gruppo GEP, individuato nella sezione 1.

Oltre ad uno sforzo economico in questo ambito, nell'ordine di circa 14.000,00 euro nel 2023, la Fondazione ha coinvolto un certo numero di persone, che compongono il gruppo GEP, a perseguire gli obiettivi di uguaglianza, inclusione e benessere per tutti. I costi relativi alle risorse umane direttamente coinvolte in queste aree, non vengono visualizzati, e si stimano nell'ordine di due mesi uomo.

Per quanto attiene, invece, alle risorse economiche che la Fondazione dedicherà nel 2024 per perseguire gli obiettivi, che saranno illustrati in dettaglio nella sezione 5, queste sono stimabili in 14.000,00 euro, senza tener conto del costo delle risorse umane di Fondazione che saranno coinvolte nell'attuazione del processo.

Raccolta e monitoraggio dati

Per sviluppare azioni e strategie nel campo dell'inclusione e delle pari opportunità la Fondazione pubblicherà annualmente un Gender Budget, raccogliendo in un unico documento un'ampia gamma di dati riferiti al proprio personale.

Inoltre, per quanto riguarda il Biennio 2020-2021, ottemperando a quanto previsto dall'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle Pari Opportunità" e successive modificazioni, è stato presentato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 26 settembre 2022 il "*Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile*", reso obbligatorio anche per le aziende che occupano oltre 50 dipendenti dalla legge n. 162 del 5 novembre 2021.

Oltre al Gender Budget, la Fondazione pubblica all'interno di questa Sezione 4 un Report annuale per descrivere in dettaglio, sia qualitativamente che quantitativamente, le misure specifiche svolte a sostegno dell'attuazione del suo piano d'azione positivo.

Lo sviluppo di un Piano di Parità di Genere per il 2024 è, quindi, strettamente connesso alla pubblicazione del Gender Budget e del Report annuale della Fondazione ed è illustrato nella Sezione 5.

GENDER BUDGET 2023

Il Gender Budget a chiusura del 2023, riferito al personale della Fondazione, è presentato qui di seguito:

- I dati mostrano una percentuale di popolazione femminile del personale Fondazione del 60%, così distribuita nelle diverse Unit:
 - **Operations Unit**, quota femminile il 62%
 - **Accounting Unit**, quota femminile il 58%
 - **Communication Unit**, quota femminile il 67%
 - **Acceleratore d'Impresa**, quota femminile 20%.
 - **Area HR**, quota femminile 100%
- La popolazione del personale si conferma, quindi, a maggioranza femminile. All'interno del Consiglio di Amministrazione la quota femminile è del 36%, mentre a livello apicale accanto alle due figure maschili costituite dal Presidente e dal Direttore Generale, è stata affiancata una Vicedirettrice Generale con delega alla gestione delle Risorse Umane.
- Infine, con l'introduzione nel 2022 nell'Organigramma della Fondazione del ruolo dei Program Leader, che coordinano le attività dell'area Operations su quattro specifiche progettualità, la presenza femminile è del 75%.

Report dell'attività svolta 2023

Tra i prerequisiti che la Commissione Europea presenta come obbligatori nel processo, la definizione e l'attuazione di un GEP pubblico e la formazione diretta all'acquisizione di una maggiore consapevolezza sui temi legati alla parità di genere gioca un ruolo di primo piano.

La sensibilizzazione sull'importanza delle questioni di uguaglianza e, inoltre, il rafforzamento di un atteggiamento positivo nei confronti della diversità di qualunque tipo all'interno della Fondazione è, quindi, una questione cruciale e riconosciamo questa azione come un passo necessario da attuare prima e durante la definizione di nuove strategie per le pari opportunità.

Nel 2021 è stato avviato un insieme di azioni, a seguito di una survey interna diretta a comprendere il clima aziendale sotto molteplici aspetti, tra cui il *work life balance*, la formazione e lo sviluppo, la comunicazione e la collaborazione tra le diverse funzioni esistenti all'interno della Fondazione. A ciò hanno fatto seguito dei Focus Group, uno per ogni area operativa, le cui proposte sono confluite in un Focus misto che ha definito delle azioni concrete dirette, tra l'altro, anche ad un ulteriore miglioramento del *work life balance*,

Tra le iniziative formative iniziate dal 2021 si segnala anche la messa a disposizione da parte di Fondazione ai propri dipendenti della piattaforma Coursera, a titolo gratuito, che ha stimolato processi di formazione anche dal basso.

Inoltre, il personale di Fondazione in maniera autonoma ha messo a disposizione il proprio tempo e le proprie competenze, in un formato chiamato *pillole formative*, dove c'è stato un interscambio di know how su diverse tematiche identificate d'interesse per l'organizzazione.

Nel 2022 sono proseguite le attività di approfondimento dei temi relativi al work life balance, alla leadership inclusiva, all'interno delle varie aree della Fondazione, del Focus Group Misto e con la formazione e ciò ha portato:

- In tema di Work life balance:
 - o all'adozione di Linee Guida per il lavoro agile in data 28 marzo 2022, poi confluite nell'Accordo Individuale di smart working sottoscritto da tutti i dipendenti, che prevedevano la possibilità di lavorare da remoto fino a dieci giorni al mese, oltre che a una fascia oraria di disconnessione;
 - o è stato erogato anche nel 2022 un buono smart working per agevolare il lavoro da remoto con l'acquisto di supporti utili al suo efficientamento;
 - o la Fondazione ha sottoscritto un accordo con il Centro Sportivo Giuriati, centro sportivo del Politecnico di Milano che si trova a pochi minuti a piedi dagli uffici di Fondazione, per permettere ai propri dipendenti di accedere ai servizi sportivi offerti, quali pista, palestra, masterclass e altro, alle stesse tariffe previste per i dipendenti dell'Ateneo, estremamente agevolate rispetto a quelle riservate agli utenti esterni. Ciò proprio per favorire un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata e una nuova cultura organizzativa che ha come obiettivo il benessere psicofisico dei propri dipendenti. All'iniziativa hanno aderito un quinto dei dipendenti della Fondazione.
- In tema di leadership inclusiva:
 - o oltre agli incontri di aggiornamento e approfondimento per tutti i responsabili di area, sono stati svolti degli incontri specifici per i quattro Program Leader, per fornire loro gli strumenti per far fronte nel modo migliore al loro ruolo di gestione di collaboratori.
 - o la Fondazione, nella persona dell'Ing. Manuela Pizzagalli che è intervenuta come mentor aziendale, ha aderito al Cross-Mentoring Program: Female Leaders della camera di commercio Italo-Germanica. Un programma di mentoring cross-aziendale, incentrato sul tema della leadership femminile che ha incluso seminari formativi, coaching, eventi e format di networking per la community di mentor e mentee.

In tema di formazione:

- sono proseguite nel corso di tutto il 2022 gli incontri formativi, chiamati *pillole formative*, con l'intenzione di ampliare il livello di competenza e di conoscenza di tutta l'organizzazione su varie tematiche d'interesse comune.

Nel 2023 sono stati intensificati gli interventi già iniziati negli anni precedenti, specialmente sui temi relativi al work life balance, alla leadership inclusiva, alla comunicazione efficace, ai preconcetti/pregiudizi/stereotipi, alla negoziazione e gestione del conflitto, ciò ha portato:

In tema di Work life balance:

- o Dal 1° settembre 2023 l'Accordo Individuale per il lavoro agile, sottoscritto da tutti i dipendenti e che prevede la possibilità di lavorare da remoto fino a dieci giorni al mese, oltre che a una fascia oraria di disconnessione, non ha più limiti temporali.
Questo vuol dire che la modalità di lavoro ibrida, in presenza e da remoto, è diventata ordinaria all'interno di Fondazione.
Inoltre, è stata introdotta la possibilità di fare smart working anche fuori dai confini nazionali, in tutto il territorio dell'UE.
- o Tenendo conto di questa trasformazione della modalità di svolgere il lavoro, è stata attuata una *riorganizzazione degli spazi*, affinché il luogo di lavoro sia più funzionale, moderno e adatto alle nuove esigenze lavorative.
Sono state sostituite le scrivanie, non più riservate ai singoli dipendenti, ma prenotabili mediante un'apposita app e sulla base delle diverse esigenze lavorative, per avere spazi di lavoro agili e snelli e sono stati creati spazi dove poter lavorare in team, oltre a luoghi dove potersi ritirare per call senza



dover occupare sale riunioni. Tutto ciò con l'obiettivo di dar maggior valore e significato al lavoro svolto in ufficio.

- È stato introdotto un *buono telefonico annuale* per tutti coloro che hanno rinunciato ad avere un numero di telefono fisso, tenuto conto della modalità ibrida in cui ormai si svolge il lavoro.
- La Fondazione ha rinnovato l'accordo con il *Centro Sportivo Giuriati*, già firmato nel 2022, per permettere ai propri dipendenti di accedere ai servizi sportivi offerti, quali pista, palestra, masterclass e altro, alle stesse tariffe previste per i dipendenti dell'Ateneo, estremamente agevolate rispetto a quelle riservate agli utenti esterni. Ciò proprio per favorire un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata e una nuova cultura organizzativa che ha come obiettivo il benessere psicofisico dei propri dipendenti. All'iniziativa hanno aderito finora un quinto dei dipendenti della Fondazione.
- Per supportare i propri dipendenti ad una migliore gestione dei propri stati emotivi in situazioni ad alta pressione, la Fondazione ha organizzato uno specifico *corso di Stress Management* gestito dalla Dott.ssa Carla Bosisio, per far acquisire a chi lo desiderava le conoscenze sullo stress (definizione e rapporto tra stress ed emozioni), e rendere consapevoli le persone dei propri stati emotivi e degli eventuali sintomi disfunzionali e a fornire tecniche cognitive e fisiologiche per gestirli, così da mantenere o migliorare il proprio benessere e la propria efficacia.

In tema di *leadership inclusiva*:

- Sono proseguiti gli incontri di formazione sulla leadership inclusiva e sulla gestione dei collaboratori dei quattro Program Leader, cui si è aggiunto il coordinatore del team di rendicontazione dei progetti finanziati, per fornire loro gli strumenti per far fronte nel modo migliore al loro ruolo di leader. La formazione è stata cofinanziata da Fondimpresa.

In tema di *formazione*:

- Sono proseguiti gli incontri formativi, chiamati *pillole formative*, specie su temi di interesse comune e legati all'uso delle piattaforme HR, quali ad es. Prisma, utilizzato per la gestione delle presenze, SW, ferie, permessi e malattie, oltre che delle trasferte. Strumento ormai fondamentale anche per la pianificazione della rendicontazione dei progetti finanziati.
- All'interno del programma formativo previsto dal GEP 2023 della Fondazione, con l'obiettivo di fare acquisire una maggiore consapevolezza in tema di uguaglianza di genere e pari opportunità, specialmente per migliorare il rispetto dell'autenticità dell'altro, diverso da sé per genere, età, formazione accademica, personalità, è stata organizzata una formazione che ha coinvolto tutti i componenti dell'organizzazione, suddivisi in quattro gruppi e gestita dalla Dott.ssa Carla Bosisio. La formazione si è articolata in tre incontri di tre ore ciascuno. Il primo dedicato alla comunicazione efficace, il secondo a preconcetti/pregiudizi/stereotipi/bias cognitivi ed il terzo alla gestione dei conflitti. La formazione è stata cofinanziata da Fondimpresa.

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	REPORT 2023
Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> • Smart Working • Linguaggio inclusivo di genere 	<ul style="list-style-type: none"> • % del personale che usufruisce dello SW; azioni per facilitare lo SW (es. bonus); • segnalazioni ricevute per mancato uso; azione di formazione e sensibilizzazione sul 	<ul style="list-style-type: none"> • 99% del personale di FPM usufruisce dello SW; azioni: - Accordo Individuale SW senza scadenza; - bonus telefono; - desk sharing; • Nessuna segnalazione pervenuta; azioni: - formazione ai responsabili di area e PL; formazione ai collaboratori.

	<ul style="list-style-type: none"> Sostenere il personale in fase di transizione di genere 	<p>tema;</p> <ul style="list-style-type: none"> monitoraggio di situazioni specifiche 	<ul style="list-style-type: none"> Nessuna situazione specifica segnalata
Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	<ul style="list-style-type: none"> Pregiudizi impliciti 	<ul style="list-style-type: none"> linee guida e formazione per i processi di reclutamento; corsi erogati 	<ul style="list-style-type: none"> Azioni: formazione ai Program Leader
Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera	<ul style="list-style-type: none"> Programmi di mentoring e formazione per personale femminile Formazione inclusiva alla leadership 	<ul style="list-style-type: none"> corsi erogati corsi erogati 	<ul style="list-style-type: none"> Formazione a tutti i collaboratori su pregiudizi, stereotipi e bias cognitivi. Formazione ai Program Leader
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento	<ul style="list-style-type: none"> Impegno alla parità di genere nell'attività di ricerca e formazione Promuovere l'etica e il genere nella ricerca Considerare la dimensione di genere nelle attività di trasferimento tecnologico e nello sviluppo d'impresa 	<ul style="list-style-type: none"> segnalazione di non adempimento segnalazione di non adempimento segnalazione di non adempimento 	<ul style="list-style-type: none"> Nessuna segnalazione Nessuna segnalazione Nessuna segnalazione
Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	<ul style="list-style-type: none"> Procedure per la gestione e il monitoraggio dei casi di violenza di genere Formazione sulla discriminazione e la violenza di genere 	<ul style="list-style-type: none"> segnalazioni ricevute corsi erogati 	<ul style="list-style-type: none"> Nessuna segnalazione Nessun corso erogato

SEZIONE 5: OBIETTIVI E AZIONI CORRELATE

Questa sezione illustra le azioni proposte per attuare le politiche di genere discusse nella sezione 2 e, a sua volta, consentire alla Fondazione di raggiungere gli obiettivi presentati nella sezione 3, proseguendo le azioni già intraprese dal 2021 ed illustrate nella Sezione 4.

Piano d'azione 2024

Le cinque linee d'azione identificate in questo GEP, ed elencate nelle pagine seguenti, sono state determinate seguendo i nostri principi di attuazione delle politiche dettagliati nella Sezione 2 e le linee guida generali fornite dalla Commissione Europea, che evidenziano le aree di azione rilevanti che dovrebbero essere affrontate in generale dagli Enti di ricerca pubblici e privati nel perseguimento delle pari opportunità.

In linea con questa visione e con un approccio sistematico alla promozione dell'uguaglianza, il GEP della Fondazione definisce le misure che intendiamo perseguire nel prossimo anno in questi ambiti, dettagliando obiettivi, azioni, indicatori.

Per proseguire nel 2024 l'attività formativa già iniziata negli anni passati abbiamo già predisposto un progetto, anche questo cofinanziato da Fondimpresa, che sarà gestito dalla nostra consulente esterna, Dott.ssa Carla Bosisio, psicologa e Life & Business Coach, che dal 2021 ci supporta nello sviluppo di questi temi all'interno della Fondazione, che si articolerà nel modo seguente:

- Formazione sui temi della leadership inclusiva e della gestione dei collaboratori per i Program Leader, che prevede momenti di aula, oltre che un percorso di coaching individuale per ciascuno dei leader.
- Formazione sulla gestione dei conflitti e della relazione con l'altro diverso da sé, sulla negoziazione per tutti i collaboratori che, organizzati in quattro gruppi, faranno due incontri di tre ore ciascuno, per proseguire il lavoro già iniziato l'anno scorso, dando più spazio ad attività esperienziale.

Inoltre, proseguiremo con tutte le attività degli anni passati a sostegno del benessere psico-fisico dei collaboratori ed introdurremo nel 2024 uno sportello psicologico di ascolto e di supporto dei collaboratori nei momenti di particolare difficoltà, che sarà gestito, assicurando la massima riservatezza, dalla Dott.ssa Carla Bosisio.

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI
Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> • Smart Working • Linguaggio inclusivo di genere 	<ul style="list-style-type: none"> • % del personale che usufruisce dello SW; azioni per facilitare lo SW (es. bonus); • segnalazioni ricevute per mancato uso; azione di formazione e



	<ul style="list-style-type: none"> • Sostenere il personale in fase di transizione di genere 	<p>sensibilizzazione sul tema;</p> <ul style="list-style-type: none"> • monitoraggio di situazioni specifiche
Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	<ul style="list-style-type: none"> • Pregiudizi impliciti 	<ul style="list-style-type: none"> • linee guida e formazione per i processi di reclutamento; corsi erogati
Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera	<ul style="list-style-type: none"> • Programmi di mentoring e formazione per personale femminile e non solo • Formazione inclusiva alla leadership 	<ul style="list-style-type: none"> • corsi erogati • corsi erogati
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento	<ul style="list-style-type: none"> • Impegno alla parità di genere nell'attività di ricerca e formazione • Promuovere l'etica e il genere nella ricerca • Considerare la dimensione di genere nelle attività di trasferimento tecnologico e nello sviluppo d'impresa 	<ul style="list-style-type: none"> • segnalazione di non adempimento • segnalazione di non adempimento • segnalazione di non adempimento
Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure per la gestione e il monitoraggio dei casi di violenza di genere • Formazione sulla discriminazione e la violenza di genere 	<ul style="list-style-type: none"> • segnalazioni ricevute • corsi erogati