



Gender Equality Plan

2023-2026

(approvato in data 7 settembre 2023)

Sommario

INTRODUZIONE	2
GEP TEAM	5
AREA 1 - Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa	6
AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	9
AREA 3 - Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	10
AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica	11
AREA 5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	13
CONCLUSIONI	15

INTRODUZIONE

La parità di genere è uno dei valori fondamentali e degli obiettivi perseguiti dalle politiche dell'Unione Europea, ed è parimenti nella lista degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS) dall'Organizzazione delle Nazioni Unite, unitamente ad altri grandi obiettivi quali la lotta alla povertà e al cambiamento climatico, e la promozione della salute pubblica.

L'impegno europeo per l'uguaglianza di genere, la parità di trattamento tra uomini e donne e la definizione di politiche anti-discriminatorie viene declinato dalla UE anche nel settore della ricerca, in particolare nei programmi quadro per la Ricerca e l'Innovazione finanziati dalla UE.

Già nel programma Horizon 2020 (2014-2020), era stata data particolare attenzione all'uguaglianza di genere attraverso l'adozione di un modello di contratto (Model Grant Agreement) che impegnava gli enti finanziati, per quanto possibile, a un equilibrio di genere nel reclutamento del personale coinvolto, a tutti i livelli, nel progetto di ricerca. Con l'adozione del nono Programma Quadro Horizon Europe (2021-2027), l'Unione Europea ha ulteriormente rafforzato il suo impegno nella promozione della parità di genere nel settore della ricerca e dell'innovazione. Tra le condizioni generali di eleggibilità per l'ente che ospiterà la ricerca finanziata, è stata infatti inclusa l'obbligatorietà di adottare un Gender Equality Plan (GEP), vale a dire uno strumento che possa influenzare il *modus operandi* istituzionale mediante l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane, della governance, dell'allocazione di finanziamenti per la ricerca, della leadership e dei programmi di ricerca. L'adozione di un Gender Equality Plan da parte della Host Institution è diventato ora requisito obbligatorio al momento della firma del contratto con l'Unione Europea.

La Commissione Europea ha fornito una Guida utile per predisporre un GEP che soddisfi il criterio di eleggibilità all'interno del Programma Quadro Horizon Europe; secondo tale Guida, un buon GEP dovrebbe riunire impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere attraverso il cambiamento istituzionale e culturale. In dettaglio, il GEP deve:

1. essere un **documento pubblico**, pubblicato sul sito web dell'ente, firmato dal top management e attivamente comunicato all'interno dell'istituto;
2. avere alla base adeguate risorse e competenze dedicate alla sua realizzazione (**GEP team**);
3. prevedere la **raccolta e il monitoraggio dei dati** relativi a sesso e genere del personale, con rendicontazione annuale basata su indicatori misurabili;
4. prevedere la **formazione del personale**, includendo azioni di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere e sulla consapevolezza dei cosiddetti *unconscious bias* collegati alle discriminazioni indirette. Queste attività dovrebbero coinvolgere l'intera organizzazione ed essere un processo continuativo e a lungo termine.

In merito ai contenuti, la Commissione Europea ha individuato cinque “Key Areas” di azione che sono state sviluppate anche nel GEP della Fondazione INGM. A ciascuna di queste aree corrispondono specifici obiettivi, con risultati caratterizzati da misurabilità.

Le cinque “Key Areas” di intervento del GEP sono:

1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa (“Work-life balance and organisational culture”);
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (“Gender balance in leadership and decision-making”);
3. Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera (“Gender equality in recruitment and career progression”);
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica (“Integration of the gender dimension into research and teaching content”);
5. Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali (“Measures against gender-based violence, including sexual harassment”).

Il GEP di INGM recepisce le linee guida della Commissione Europea e le indicazioni dell’European Institute for Gender Equality (EIGE) volte a identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e a promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca. Seguendo quanto suggerito dalle linee guida, il documento è stato costituito da schede sintetiche degli obiettivi relativi alle cinque “Key Area” individuate, per ciascuno dei quali sono descritte le azioni, il target diretto e indiretto, i responsabili istituzionali e operativi, le risorse umane e finanziarie dedicate, l’output, l’outcome, le scadenze temporali e gli indicatori di valutazione.

Con l’adozione di questo documento, la Fondazione INGM si pone l’obiettivo di articolare una visione strategica che miri a rafforzare la parità di genere attraverso un insieme di azioni concrete e coerenti basate su indicatori specifici, tenendo conto anche delle interrelazioni con altre dimensioni particolarmente sensibili e potenzialmente soggette a discriminazioni (disabilità, età, orientamento sessuale, religione ed etnia).

L’obiettivo finale sarà quello di rafforzare la cultura organizzativa dell’Istituto, già sensibile nei fatti al tema della parità di genere, ponendo attenzione affinché il GEP non si limiti ad una mera prescrizione di norme da adottare ma diventi lo specchio di una rinnovata sensibilità organizzativa.

La situazione attuale della ripartizione tra generi del totale dei dipendenti INGM e dei Principal Investigators affiliati all’Istituto dimostra una significativa prevalenza di presenze femminili:

Donne	Uomini	Totale dipendenti/ PI affiliati
27	17	44
61%	39%	100%

La stessa prevalenza del genere femminile si riscontra tra gli impiegati e i quadri direttivi dell'Istituto:

Donne	Uomini	Totale liv. Impiegati
19	9	28
68%	32%	100%

Donne	Uomini	Totale liv. Quadri direttivi
4	2	6
67%	33%	100%

Per quanto concerne la ripartizione tra generi dei Dirigenti/Principal Investigators affiliati, invece, la situazione è ancora sbilanciata a favore del genere maschile ma in netto miglioramento rispetto al passato:

Donne	Uomini	Totale Dirigenti/ PI affiliati
4	6	10
40%	60%	100%

GEP TEAM

Per la costruzione del GEP di INGM è stato istituito un GEP Team, nominato nel rispetto delle indicazioni della Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans approntata dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea (CE) in adempimento della decisione consigliere 2021/764 del 10 maggio 2021, dove si individua la priorità della “gender equality, including the integration of gender dimension in the R&I content”.

Il GEP Team di INGM, presieduto dal Direttore Scientifico prof. Sergio Abrignani, ha il compito, oltre che di concorrere alla redazione del Piano, di monitorarne l'attuazione e proporre eventuali modifiche periodiche, per adeguarlo ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'organizzazione di INGM e/o nel contesto sociale in cui l'Istituto è inserito.

Il GEP Team di INGM è composto da:

- Sergio Abrignani, *Direttore Scientifico INGM (Presidente)*
- Daniela Caridi, *Dirigente responsabile Ufficio Amministrazione*
- Stefano Apollonio, *Dirigente responsabile Ufficio Risorse Umane e Grant Office*
- Sabrina Monaco, *Assistente di Direzione*
- Marta Cavo, *Grant Manager*
- Valeria Bevilacqua, *Senior Staff Researcher*
- Federica Marasca, *Senior Staff Researcher*
- Beatrice Bodega, *Professoressa di Biologia Molecolare Univ. degli Studi di Milano (advisor esterno)*

AREA 1 - Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa

Il primo punto del GEP è volto a perseguire un bilanciamento tra lavoro, genitorialità e attività di cura, rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità nonché del valore dell'inclusione e, infine, combattere gli stereotipi di genere dando sostegno anche alle comunità meno rappresentate. Una componente chiave della trasformazione della cultura di un'organizzazione per promuovere la parità di genere è l'equilibrio tra lavoro e vita privata. L'equilibrio tra lavoro e vita privata è importante per le donne come per gli uomini e implica garantire che tutto il personale sia adeguatamente supportato per far avanzare la propria carriera insieme alle responsabilità personali che possono ricoprire al di fuori del posto di lavoro.

Le seguenti schede presentano linee strategiche di azione elaborate nell'ambito della prima area tematica d'intervento individuata dalla Commissione Europea e destinata alle tematiche connesse all'equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.

Azione 1.1 Implementazione di strumenti di flessibilità spazio-temporale del lavoro e del lavoro agile	
Durante la pandemia di COVID-19, INGM ha adattato le proprie procedure alle modalità del lavoro agile (smart working) imposte dal contesto emergenziale. Questa esperienza ha prodotto, nella fase post lockdown, l'avvio di una profonda riflessione sulla possibilità di adottare progressivamente questa forma di lavoro in alcune funzioni aziendali ove la presenza in sede non sia un requisito imprescindibile. L'obiettivo nel prossimo futuro sarà quello di approfondire lo studio di questo nuovo modello organizzativo, sondando la preferenza dei dipendenti verso una maggiore flessibilità lavorativa, in conformità ai vincoli operativi delle diverse funzioni aziendali, alle norme nazionali e alle procedure interne.	
<i>Target diretto</i>	Personale area ricerca e area amministrativa
<i>Target indiretto</i>	Nuclei familiari
<i>Risorse finanziarie</i>	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
<i>Output</i>	Raccolta e analisi dei dati di gradimento, ai fini della elaborazione di un modello di organizzazione con maggiore grado di flessibilità
<i>Outcome</i>	Promozione della conciliazione vita-lavoro in maniera trasversale attraverso l'elaborazione di strumenti organizzativi di flessibilità spazio-temporale
<i>Indicatori di valutazione</i>	Redazione di uno Studio di fattibilità organizzativa del Lavoro Agile entro il 31 agosto 2024

Azione 1.2
Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative

Per una sana cultura del lavoro è necessario garantire l'effettivo diritto alla disconnessione, che consente al lavoratore/trice di disattivare i propri dispositivi per evitare la ricezione di comunicazioni aziendali oltre l'orario di lavoro o nei periodi di assenza legittimati.

<i>Target diretto</i>	Personale area ricerca e area amministrativa
<i>Target indiretto</i>	Nuclei familiari
<i>Risorse finanziarie</i>	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
<i>Output</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Azioni di informazione per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative • Somministrazione e analisi di un questionario sul benessere organizzativo
<i>Outcome</i>	Promozione della conciliazione vita-lavoro.
<i>Indicatori di valutazione</i>	Pubblicazione delle Linee Guida e distribuzione e analisi di un questionario entro il 31 agosto 2024.

Azione 1.3
Offerta di agevolazioni e convenzioni per la fruizione di servizi sul territorio

INGM lavorerà per incrementare la rete di partner esterni fornitori di nuovi servizi di welfare a supporto dei bisogni di genitori e famiglie in termini di servizi di mobilità, assistenza all'infanzia, cura della famiglia, ecc. Verranno presi accordi in base alle esigenze del personale INGM.

<i>Target diretto</i>	Personale area ricerca e area amministrativa
<i>Target indiretto</i>	Nuclei familiari
<i>Risorse finanziarie</i>	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
<i>Output</i>	Studio e proposta di convenzioni per i dipendenti e i familiari dei dipendenti INGM.
<i>Outcome</i>	Rafforzamento delle misure di welfare e conciliazione vita-lavoro, anche attraverso la valorizzazione di iniziative "a costo zero" come le convenzioni per la fruizione dei servizi sul territorio.
<i>Indicatori di valutazione</i>	Aumento del 50% delle convenzioni nel triennio 2023-2026; monitoraggio annuale entro il 31 agosto di ciascun anno.

Azione 1.4
Elaborazione Linee Guida sulle normative relative ai congedi parentali

INGM incoraggia e facilita il congedo parentale. L'obiettivo è quello di agevolare la gestione della famiglia attraverso un nuovo modello di flexible working.

<i>Target diretto</i>	Personale area ricerca e area amministrativa
<i>Target indiretto</i>	Nuclei familiari
<i>Risorse finanziarie</i>	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
<i>Output</i>	<ul style="list-style-type: none"> • "Return to work policy" che preveda sgravi su carichi amministrativi e partecipazione a commissioni giudicatrici.
<i>Outcome</i>	Rafforzamento delle misure di conciliazione vita-lavoro.
<i>Indicatori di valutazione</i>	Predisposizione della "Return to work policy" entro il 31 agosto 2024.

Azione 1.5
Realizzazione di una conferenza Annuale di Fondazione sul tema della Gender Equality

INGM sostiene un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e professionale, libero da qualsiasi forma di molestia, discriminazione e bullismo. INGM diffonderà la conoscenza e la consapevolezza tra il personale su molestie, bullismo e violenza di genere.

<i>Target diretto</i>	Personale area ricerca e area amministrativa
<i>Target indiretto</i>	Fondazione INGM, intera comunità
<i>Risorse finanziarie</i>	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto. Spese per materiale divulgativo: 2.500 € /anno
<i>Output</i>	Conferenza Annuale sui temi della Gender Equality. Durante la Giornata verrà promossa la sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità della comunità.
<i>Outcome</i>	Parità di genere e riduzione delle disuguaglianze.
<i>Indicatori di valutazione</i>	A partire dal 2024, una giornata all'anno dedicata ai temi della Gender Equality.

AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

In Italia, le donne rimangono sottorappresentate nella leadership e nelle posizioni decisionali di università e istituti di ricerca. Raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale richiede più di una semplice maggiore rappresentanza: garantire che un numero adeguato di donne faccia parte dei comitati dovrebbe essere accompagnato da misure per esaminare i processi decisionali che garantiscano decisioni che tengono conto delle questioni di genere e che assicurino che le donne abbiano il potere di assumere un ruolo paritario.

Le seguenti schede presentano linee strategiche di azione elaborate nell'ambito della seconda area tematica d'intervento individuata dalla Commissione Europea e destinata alle tematiche connesse all'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.

Azione 2.1 Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale	
INGM intende disciplinare la nomina e la composizione delle Commissioni valutatrici per il reclutamento del personale, al fine di promuovere l'equilibrio fra generi, introducendo regole per l'equilibrata composizione delle stesse.	
<i>Target diretto</i>	Personale Dirigente e Quadri area ricerca e area amministrativa, Principal Investigators
<i>Target indiretto</i>	Fondazione INGM
<i>Risorse finanziarie</i>	-
<i>Output</i>	Monitoraggio del rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni di reclutamento del personale a tutti i livelli.
<i>Outcome</i>	Parità di genere e riduzione delle disuguaglianze.
<i>Indicatori di valutazione</i>	Azioni per aumentare l'uguaglianza di genere nelle commissioni valutatrici saranno proposte a partire dall'entrata in vigore del GEP.

AREA 3 - Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Le misure di reclutamento, selezione e avanzamento di carriera mirano a garantire che donne e uomini abbiano pari opportunità di accedere a posizioni di lavoro presso INGM e di sviluppare e far avanzare la propria carriera. La revisione critica dei processi e delle procedure di selezione esistenti in tutte le fasi e la correzione di eventuali pregiudizi sono passaggi importanti per garantire l'uguaglianza di genere nelle carriere, di ricerca e amministrative, di un Istituto di ricerca come INGM.

Le seguenti schede presentano linee strategiche di azione elaborate nell'ambito della terza area tematica d'intervento individuata dalla Commissione Europea e destinata alle tematiche connesse all'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Azione 3.1 Promuovere la consapevolezza e l'empowerment	
INGM intende promuovere seminari di empowerment per la valorizzazione del potenziale e dei talenti, nonché impostare programmi di mentoring e sviluppo delle soft skills delle giovani lavoratrici, e di reverse mentoring per i dipendenti senior.	
<i>Target diretto</i>	Personale area ricerca e area amministrativa
<i>Target indiretto</i>	Comunità scientifica, società
<i>Risorse finanziarie</i>	1.500 € /anno
<i>Output</i>	Seminari di empowerment
<i>Outcome</i>	Maggiore inclusione delle donne nelle posizioni apicali.
<i>Indicatori di valutazione</i>	Qualità della progettazione del seminario: questionario di valutazione delle partecipanti.

Azione 3.2 Realizzazione e diffusione di Linee Guida per la costituzione di Commissioni di selezione che tengano conto degli equilibri di genere	
INGM vuole istituire Linee Guida per la costituzione di Commissioni di selezione che tengano conto dell'equilibrio di genere, in particolare per quanto riguarda il riconoscimento e controllo dei pregiudizi e degli stereotipi di genere.	
<i>Target diretto</i>	Personale area ricerca e area amministrativa
<i>Target indiretto</i>	Comunità scientifica, società
<i>Risorse finanziarie</i>	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
<i>Output</i>	Realizzazione e diffusione di Linee Guida specifiche sul tema.
<i>Outcome</i>	Abbattimento dei pregiudizi e della discriminazione verso il genere femminile.
<i>Indicatori di valutazione</i>	Dati sulle percentuali di genere nei PI e nei componenti dei gruppi di ricerca e negli uffici amministrativi.

AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

Le donne affrontano discriminazioni sistemiche lungo il loro percorso professionale nella ricerca e nell'innovazione. Le misure di reclutamento, selezione e avanzamento di carriera mirano a garantire che donne e uomini abbiano pari opportunità di sviluppare e far avanzare la propria carriera. La revisione critica dei processi e delle procedure di selezione esistenti in tutte le fasi e la correzione di eventuali pregiudizi sono passaggi importanti per garantire l'uguaglianza di genere. Gli enti di ricerca e le Research Funding Organisation (RFO) dovrebbero anche considerare la qualità delle proprie pratiche di assunzione e progressione di carriera, considerando anche come le loro politiche e programmi di finanziamento possono promuovere la parità di genere nelle carriere di ricerca. INGM estende queste indicazioni a tutto il personale, sia di area ricerca che di area amministrativa.

Le seguenti schede presentano linee di azione elaborate nell'ambito della quarta area tematica individuata dalla Commissione Europea e destinata all'integrazione della dimensione di genere in ricerca e didattica.

Azione 4.1 <i>Rimuovere gli ostacoli legati alle maternità di giovani ricercatrici per favorire la prosecuzione della loro carriera scientifica e limitare la perdita di talenti</i>	
INGM vuole definire una Policy di Fondazione per favorire il rientro delle giovani lavoratrici dalla maternità e progettarne un'azione pilota.	
<i>Target diretto</i>	Personale area ricerca e area amministrativa
<i>Target indiretto</i>	Nuclei familiari; comunità scientifica; società
<i>Risorse finanziarie</i>	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
<i>Output</i>	Policy di Fondazione
<i>Outcome</i>	Incentivare la progressione di carriera di giovani ricercatrici e amministrative al rientro dalla maternità.
<i>Indicatori di valutazione</i>	Pubblicazione Policy di Fondazione entro il 31 agosto 2024 e attuazione immediatamente successiva.

Azione 4.2
Promuovere l'uguaglianza di genere in tutte le aree della ricerca

Verrà avviata un'indagine sui progetti di ricerca finanziati dal punto di vista del genere del Principal Investigator, col fine di favorire la partecipazione del genere femminile quale PI nei network di ricerca.

<i>Target diretto</i>	Personale ricercatore; dottorandi/e; borsisti
<i>Target indiretto</i>	Comunità scientifica; società
<i>Risorse finanziarie</i>	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
<i>Output</i>	Report
<i>Outcome</i>	Cultura scientifica <i>gender-sensitive</i> .
<i>Indicatori di valutazione</i>	Report entro il 31 agosto di ogni anno.

AREA 5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Le molestie sessuali sono un problema spesso sottovalutato negli enti di ricerca, nelle università e in generale nei luoghi di lavoro. Un GEP deve considerare le misure adottate dall'organizzazione per combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, compresi i comportamenti che violano la dignità di qualsiasi individuo o che creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le seguenti schede presentano linee strategiche di azione elaborate nell'ambito della quinta area tematica d'intervento individuata dalla Commissione Europea e destinata alle tematiche connesse alle misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Azione 5.1 Organizzazione di eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere	
Verranno organizzati convegni e workshop per sensibilizzare il personale INGM sui temi della discriminazione e della violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità di genere. Parteciperanno esperti su questi temi, rappresentanti delle istituzioni, associazioni operanti sul territorio, operatrici e operatori dei centri antiviolenza, attiviste e attivisti. I workshop forniranno informazioni sui servizi di consulenza legale, psicologica, medico-sanitaria esistenti sul territorio, capaci di creare una rete protettiva per le vittime, effettive e potenziali di discriminazione e violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità di genere.	
<i>Target diretto</i>	Personale area ricerca e area amministrativa
<i>Target indiretto</i>	Nuclei familiari; società
<i>Risorse finanziarie</i>	2.500 €/anno
<i>Output</i>	Realizzazione di convegni e workshop sul tema della violenza.
<i>Outcome</i>	Diffusione di una cultura del rispetto e destrutturazione di stereotipi e preconcetti legati alla cosiddetta "mascolinità tossica"; diffusione di corrette informazioni sulle buone prassi in materia di prevenzione e segnalazione di molestie; riduzione degli stereotipi alla base delle discriminazioni di genere.
<i>Indicatori di valutazione</i>	Numero di eventi, convegni e workshop organizzati, numero di partecipanti.

Azione 5.2
Progettazione e diffusione di una survey sulle discriminazioni di genere.

La progettazione e la diffusione di una survey sulle diverse forme di discriminazione o sulla percezione di atteggiamenti molesti che INGM intende realizzare permetterà di mappare il livello di inclusione della diversità e di atteggiamenti prossimi alla cosiddetta “mascolinità tossica”. La survey sarà diffusa al personale tecnico, amministrativo e di ricerca e valuterà non solo le discriminazioni in funzione del genere ma anche quelle legate agli orientamenti sessuali e alle identità di genere. Le risposte saranno raccolte in forma anonima.

<i>Target diretto</i>	Personale area ricerca e area amministrativa
<i>Target indiretto</i>	Comunità INGM; società
<i>Risorse finanziarie</i>	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto 1.500 €/anno per stampa, diffusione e raccolta dei moduli
<i>Output</i>	Progettazione e diffusione della survey.
<i>Outcome</i>	Indagine su atteggiamenti alla base della molestia e della violenza di genere.
<i>Indicatori di valutazione</i>	Numero di feedback pari almeno al 50% del personale INGM.

CONCLUSIONI

La dettagliata illustrazione delle misure contenute nelle sezioni precedenti di questo GEP deve essere interpretata non come un mero elenco di interventi scollegati, bensì come l'insieme delle parti interrelate di un piano, che concorrono al conseguimento di obiettivi trasversali e superiori. Si tratta, in particolare, di obiettivi strategici, culturali, comunicativi e organizzativi.

Il goal finale è quello di modulare l'intera cultura aziendale di INGM alla luce delle questioni legate al genere, alle pari opportunità e alle politiche per l'inclusione. Questo obiettivo viene perseguito:

- a) da una parte, attraverso una serie di attività che sensibilizzino il personale dipendente e affiliato e lo formino ai concetti e alle pratiche di uguaglianza ed equità di genere, e alla consapevolezza dei pregiudizi inconsci collegati al genere;
- b) dall'altra parte, vengono effettuate verifiche dei regolamenti interni, produzione di linee guida per le buone prassi e iniziative di comunicazione sul tema.

In questo modo, desideriamo affermare e testimoniare la rinnovata attenzione di INGM all'equilibrio di genere in tutte le discipline, nelle attività di ricerca, nelle progressioni di carriera e nella partecipazione ai processi decisionali della nostra Fondazione.

----- ***** -----

Milano, 7 settembre 2023

Il Direttore Scientifico

Prof. Sergio Abrignani

