

Fondazione Toscana Life Sciences

Gender Equality Plan

2022-24



Indice

Introduzione	2
Il gruppo di lavoro	3
La metodologia adottata	4
Fondazione Toscana Life Sciences	5
La parità di genere in TLS	6
Il personale di TLS e le tipologie di contratto	7
Inquadramento dipendenti	8
Aree funzionali	9
La conciliazione vita privata-lavoro	10
Organi Fondazione	11
Analisi qualitativa	12
Il piano per la parità di genere di TLS	13
Obiettivo Generale 1: Aumentare la consapevolezza sul tema delle pari opportunità, gli stereotipi di genere e i pregiudizi inconsapevoli	15
Obiettivo generale 2: Sostenere l'equilibrio di genere nel personale di TLS soprattutto nelle posizioni di leadership	18
Obiettivo generale 3: Promuovere e sostenere attività di ricerca, sviluppo e innovazione con una prospettiva di genere	20
Obiettivo generale 4: Migliorare il benessere individuale mediante il rafforzamento delle misure di work-life balance	23
Obiettivo generale 5: Implementare misure di contrasto alle violenze di genere	25
Obiettivo generale 6: Definire il GEP e finalizzare un sistema di monitoraggio dei dati	28
Valore complessivo del GEP di TLS	30

Introduzione

Introduzione

La parità di genere è garantita dai principi fondamentali dell'Unione Europea fin dalle sue origini. Inserire la prospettiva di genere nei campi della ricerca scientifica e dell'innovazione è un passaggio richiesto a garanzia della qualità della ricerca stessa. Numerosi programmi e strategie più recenti ribadiscono questa necessità: la Gender Equality Strategy 2020-2025 indica a questo proposito la necessità di adottare provvedimenti volti alla riduzione del divario di genere nei diversi settori, così come l'introduzione di una prospettiva di genere in tutte le fasi di elaborazione delle politiche, che consenta di individuare i bisogni e risponda in modo più efficace e mirato alle necessità.

Più recentemente il programma europeo Horizon Europe ha istituito l'obbligatorietà di un Gender Equality Plan¹ (GEP) per tutte le organizzazioni che intendano accedere ai fondi presentando progetti di ricerca. La presenza di un GEP è necessaria anche per l'accesso ai finanziamenti dei programmi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (in sigla "PNRR").

Secondo la definizione dell'Istituto Europeo per la Parità di Genere (EIGE), i GEP sono uno strumento strategico e operativo per l'attuazione di politiche che integrino la prospettiva di genere nelle organizzazioni a carattere scientifico.

Il Gender Equality Plan di Fondazione Toscana Life Sciences (TLS) è un documento programmatico che, in linea con la normativa nazionale e comunitaria, formalizza l'impegno di TLS nella promozione della piena partecipazione e valorizzazione di tutte le persone che lavorano e studiano nella Fondazione.

In linea con le metodologie dello strumento *Gender Equality in Academia and Research* (GEAR)² e con l'approccio sviluppato nell'ambito del progetto europeo TARGET³, a monte della progettazione del Piano è stata eseguita una fase preliminare di Gender Auditing che ha consentito di prender atto del livello di parità di genere e inclusione esistenti. I risultati dell'auditing hanno guidato il processo di articolazione di priorità, obiettivi e misure da attuare per migliorare la parità di genere all'interno dell'organizzazione e promuovere un cambiamento culturale che valorizzi la diversità e l'equità.

Il piano è costituito da 18 obiettivi specifici e 34 azioni previsti nell'arco di due anni – da Giugno 2022 a Maggio 2024 – attraverso la predisposizione e l'impiego di specifiche risorse.

Nell'arco del suo periodo di implementazione, infatti, i progressivi avanzamenti saranno monitorati e i risultati analizzati attraverso alcuni indicatori predisposti alla valutazione *in itinere* ed *ex post*.

Il gruppo di lavoro

La costruzione del presente Gender Equality Plan, avviata a febbraio 2022, ha potuto beneficiare di un percorso di progettazione di 5 mesi. La costituzione di un gruppo di lavoro dedicato (Team GEDI) ha facilitato l'emersione dei bisogni, la progettazione integrata delle attività da implementare e ha agevolato l'individuazione delle procedure per l'approvazione del GEP.

¹ Commissione Europea (2021), Horizon Europe guidance on gender equality plans. Reperibile a questo link: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

² Lo strumento Gender Equality in Academia and Research (GEAR), pubblicato a ottobre del 2016 dall'Istituto europeo per la Parità di genere (EIGE), è disponibile nelle 23 lingue dell'Unione europea, ha lo scopo di fornire alle università e alle organizzazioni di ricerca strumenti pratici per il raggiungimento di differenti obiettivi di parità di genere in tutte le fasi di implementazione del cambiamento organizzativo, dalla creazione di un Gender Equality Plan alla valutazione del suo impatto reale. Ulteriori informazioni sono disponibili a questo link: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-academia-and-research-gear-tool>

³ TARGET è un progetto finanziato da Horizon 2020 che contribuisce all'avanzamento della parità di genere nella ricerca e nell'innovazione in sette istituzioni innovative per la parità di genere nel bacino del Mediterraneo - incluse organizzazioni che sviluppano ricerca, che finanziano ricerca e una rete di università. Ulteriori informazioni sul progetto sono disponibili a questo link: <http://www.gendertarget.eu/>

Il Team GEDI è composto da rappresentanti delle Risorse Umane, dell'Ufficio Comunicazione e dell'Ufficio Progetti Internazionali e Affari Europei.

La metodologia adottata

Il GEP di TLS si ispira a metodologie e strumenti messi a punto in numerosi progetti che negli ultimi anni si sono svolti in Europa e in Italia e hanno riguardato organizzazioni che lavorano nel settore scienza e tecnologia sia a livello di ricerca che di applicazione.

In particolare, sono stati fonte di ispirazione per il GEP il toolkit Gender Equality in Academia and Research (GEAR) dell'Istituto europeo per la Parità di genere (EIGE) e l'approccio sviluppato nell'ambito del progetto TARGET, di cui Fondazione Giacomo Brodolini Srl SB (FGB) è partner.

FGB ha animato la definizione del GEP di TLS, in coerenza con questo approccio, lavorando a stretto contatto con il Team GEDI. Il gruppo GEDI ha avuto il pregio, tra gli altri, di garantire sostenibilità alla realizzazione del GEP e contribuire alla condivisione di un approccio *gender sensitive* nell'organizzazione.

Come accennato, l'identificazione degli obiettivi di questo Piano deriva da una prima fase di gender auditing in cui si sono raccolti e analizzati dati disaggregati per genere per individuare le aree in cui il divario di genere è più evidente, le cause e le misure di intervento più urgenti.

Nelle pagine seguenti a una breve ricostruzione della situazione di Fondazione Toscana Life Sciences in ottica di genere, aggiornata al 30 aprile 2022, segue una presentazione di dettaglio degli **obiettivi** e delle **azioni** del piano.



Fondazione Toscana Life Sciences

La **Fondazione Toscana Life Sciences** (TLS) è un ente no-profit che opera dal 2005 con l'obiettivo di supportare le attività di ricerca nel campo delle scienze della vita, sostenendo lo sviluppo di progetti dalla ricerca di base all'applicazione industriale. In particolare, la Fondazione nasce per facilitare il processo di start-up di impresa nel settore delle biotecnologie applicate alla salute supportare la ricerca sulle malattie orfane e gestire attività di trasferimento tecnologico in campo biomedico e di valorizzazione della ricerca.

Attraverso il bio-incubatore, TLS mette a disposizione spazi, tecnologie e servizi e offre il proprio supporto in ambito industriale, scientifico e di business development. Inoltre, Fondazione TLS è attiva su importanti progetti di ricerca e progetti Coordination and Support Action (CSA) a livello nazionale ed europeo. Oggi, infatti, TLS si pone sempre di più come un aggregatore e facilitatore di sistema nelle scienze della vita.

La tradizione - Toscana Life Sciences nasce a Siena nel solco di una tradizione di ricerca la cui origine risale agli inizi del Novecento, con la fondazione dell'Istituto Sieroterapico e Vaccinogeno Toscano da parte di Achille Sclavo. Una tradizione consolidata nei decenni in campo scientifico, con un forte orientamento dell'area alla ricerca e sviluppo nelle biotecnologie e in ambito biomedico e clinico e in campo industriale, con la presenza di imprese leader, a livello nazionale e internazionale, nelle biotecnologie e nei settori farmaceutico e diagnostico. Ed è proprio in questo contesto che si innesca una forte volontà dei soggetti istituzionali e imprenditoriali presenti sul territorio locale e regionale, del mondo universitario, clinico, industriale e finanziario di dar vita a un polo scientifico-tecnologico nel settore delle scienze della vita.

I soci fondatori di TLS sono la Regione Toscana, la Fondazione e la Banca Monte dei Paschi di Siena; la Provincia di Siena; le Università di Siena, Pisa e Firenze; le Scuole di alta formazione Sant'Anna e Normale di Pisa; l'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese, il Comune di Siena e la Camera di Commercio di Arezzo-Siena.

Le attività e i ruoli - TLS è impegnata su più fronti con ruoli e attività specifici. Tra i principali:

- Incubatore d'impresa;
- Fondazione di ricerca scientifica;
- Trasferimento tecnologico per la Regione Toscana (ufficio UVaR);
- Gestore del Distretto Toscano Scienze della Vita;
- Fondatore ITS VITA;
- Rappresentante della Toscana nel Cluster Nazionale ALISEI;
- Coordinatore del progetto "Toscana Pharma & Devices Valley".

Il Modello e la visione – La Fondazione TLS opera da sempre secondo un modello di partnership pubblico-privato volto a favorire lo sviluppo di progetti in ambito scientifico attraverso l'attivazione di quelli che ritiene i principali driver dell'innovazione: contaminazione dei saperi e delle idee; sinergie tra diversi attori; valorizzazione della ricerca e dottorati di ricerca innovativi e industriali; creazione di un ecosistema dell'innovazione e post-incubazione; posizionamento strategico nel panorama dei Progetti Europei; investimenti sulle competenze e nella formazione altamente specializzata; capacità attrattiva sia di fondi di finanziamento sia di talenti. A tale proposito, sono rilevanti la valorizzazione dei talenti e, più in generale, l'attenzione della Fondazione verso i propri dipendenti.

La parità di genere in TLS

La parità di genere in TLS

TLS si impegna a eliminare gli stereotipi di genere, età, abilità e riconosce la parità, diversità e inclusività sul lavoro come elementi essenziali per favorire la crescita, liberare il potenziale e rafforzare l'innovazione.

La sensibilità per questi temi si riscontra già in alcuni elementi che ne caratterizzano l'operato, come la volontà di investire sui giovani sia in termini professionali sia per la diffusione di una cultura scientifica. Un esempio su tutti sono i dottorati di ricerca: la Fondazione Toscana Life Sciences adotta un modello innovativo volto a favorire il dialogo continuo con le Università, l'attrattività di figure ad elevato livello di formazione e specializzazione, la valorizzazione dei cosiddetti dottorati industriali. Ciò in linea con quanto spesso auspicato dai Governi e previsto nella riforma dei dottorati proposta dall'ex Ministro dell'Università e della Ricerca Gaetano Manfredi, volta a valorizzare, appunto, i dottorati innovativi, industriali e internazionali. Sono 10 i dottorandi occupati in TLS (12%)⁴, di cui 70% sono studentesse. In una logica di collaborazione continuativa con il mondo accademico, si inserisce anche il dato sui tirocini attivati: nel 2021 TLS ha, infatti, coinvolto 10 tirocinanti nelle proprie attività, di cui 70% sono studentesse.

Una sensibilità e un impegno che crescono maggiormente in virtù anche delle evidenze relative ai settori e agli ambiti tecnico-scientifici. Proprio per questo la Fondazione ritiene prioritario attivarsi anche attraverso iniziative di divulgazione scientifica che possano mettere in contatto i giovani e le giovani con il mondo della ricerca e favorire il diffondersi di una cultura scientifica e dell'innovazione. Infatti, oltre a partecipare attivamente a numerose iniziative che possano avvicinare i giovani, e in particolare le ragazze, alle materie STEM, la Fondazione da anni cerca di cogliere occasioni di questo tipo per valorizzare testimonianze femminili del proprio ecosistema, dando valore a racconti di esperienze personali e professionali oltre che ai dati.

Il lavoro di costruzione del presente Gender Equality Plan 2022-2024 di Fondazione Toscana Life Sciences si inserisce nella **volontà di implementare un quadro di azioni volte al miglioramento del benessere del personale** e si è avvalso dell'indagine in ottica di genere dell'organizzazione (gender auditing), con un focus specifico sulla distribuzione delle risorse umane, l'inquadramento del personale e l'accesso a misure di conciliazione vita privata-lavoro

I dati presentati sono da intendersi tutti disaggregati per genere e aggiornati al mese di aprile 2022, fatta eccezione per i dati sulle misure di conciliazione (Work-Life Balance - WLB) che si riferiscono all'anno 2021.

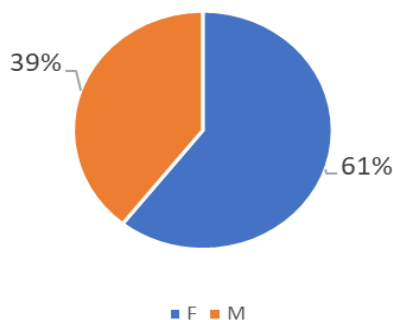
Il personale di TLS e le tipologie di contratto

Fondazione Toscana Life Sciences rappresenta una realtà organizzativa di medie dimensioni, con un totale di 94 persone impiegate.

Ad una prima osservazione a livello aggregato del personale strutturato in Fondazione TLS, è possibile notare un significativo vantaggio di genere a favore delle **donne**, che costituiscono **il 61% del personale**, mentre gli uomini il 39%.

Con riferimento alle principali tipologie contrattuali presenti all'interno dell'organizzazione la distribuzione dei generi si mantiene in linea con la proporzione generale.

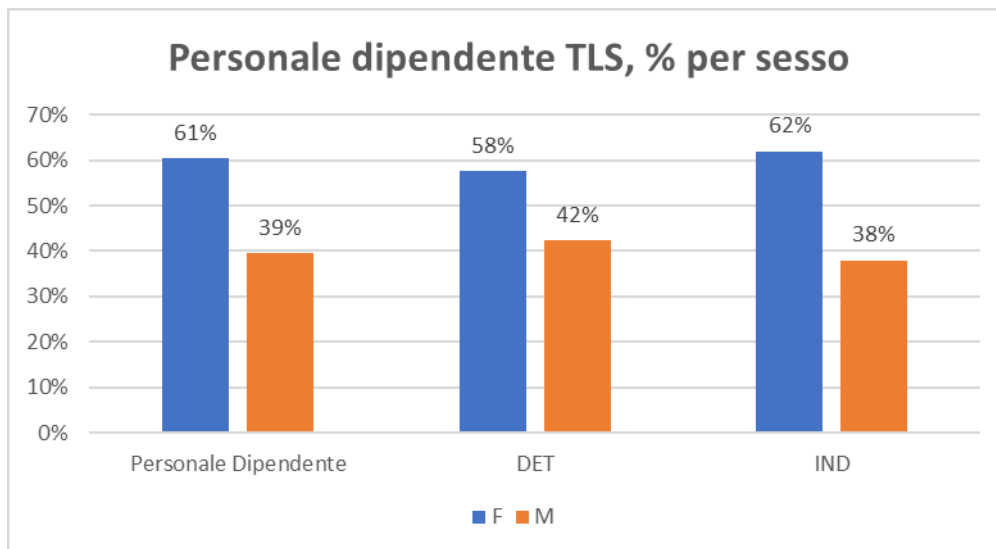
**Personale strutturato TLS,
% per sesso**



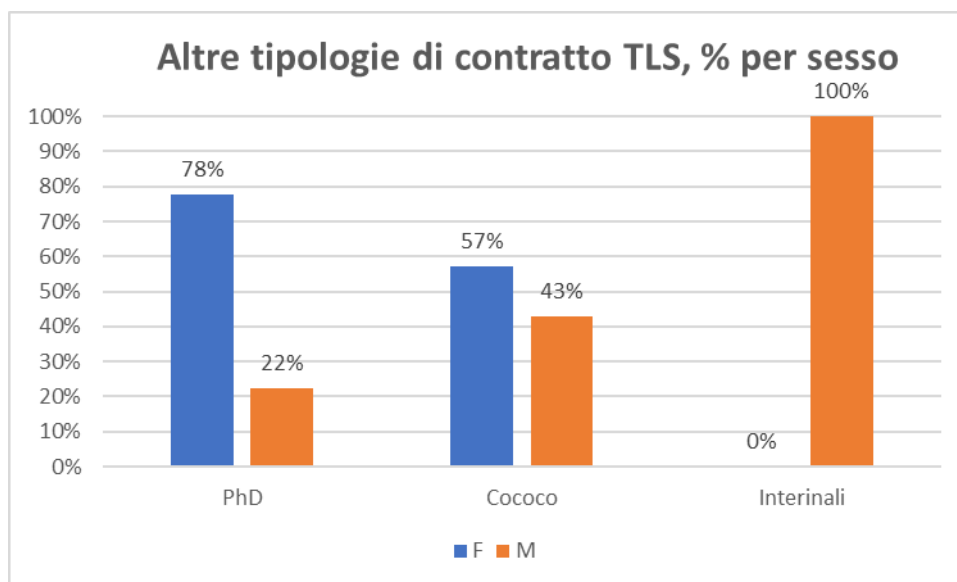
⁴ Dati di bilancio al 31.12.2021

La Fondazione ha preso in analisi le quattro principali tipologie contrattuali: personale dipendente; Cococo, lavoratori/trici interinali e dottorandi/e.

Per quanto riguarda la prima categoria si osserva una prevalenza femminile sia nei contratti a tempo determinato (DET) – le donne costituiscono il 58% - che a tempo indeterminato (IND) – le donne sono il 62%.



Tra le altre tipologie di contratto si è rilevata una forte prevalenza femminile (78%) tra le posizioni di dottorandi/e (PhD), mentre i lavoratori/trici interinali sono solo uomini (in totale due persone impiegate). Tra le posizioni di Cococo la presenza femminile è del 57% (4 donne impiegate) e quella maschile del 43% (3 uomini).

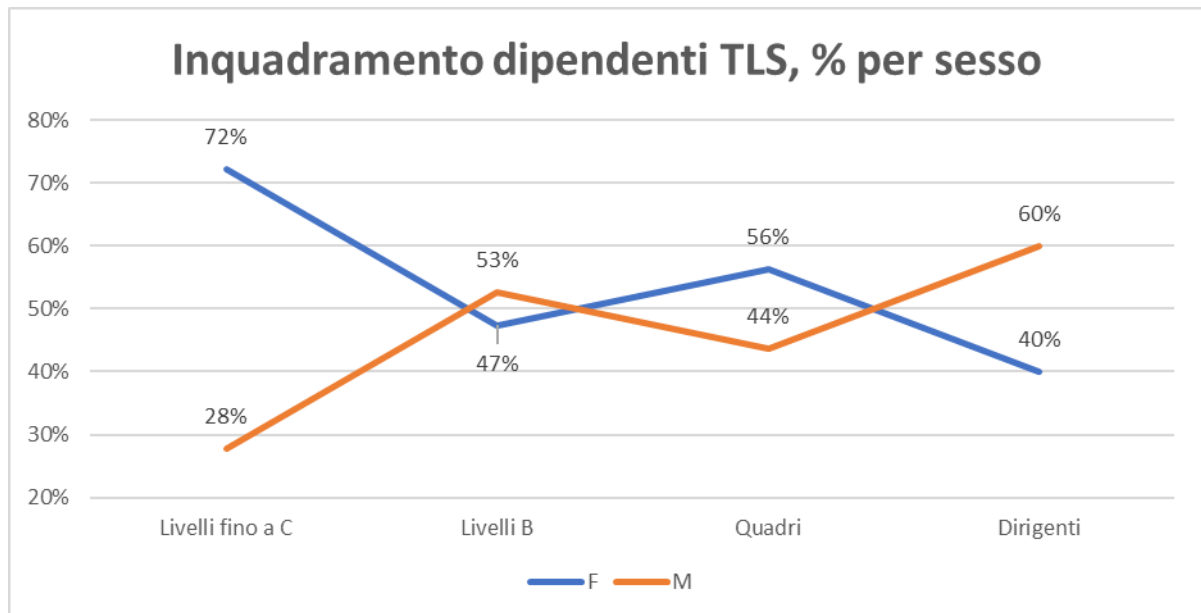


Inquadramento dipendenti

Un ulteriore livello di dettaglio ha riguardato una analisi di genere dell'inquadramento dei/le dipendenti. L'inquadramento indica il ruolo, le mansioni e le responsabilità del/lla dipendente all'interno dell'organizzazione. Ad ogni livello corrisponde un diverso trattamento economico.

Dal grafico sottostante emerge un diverso posizionamento di genere in base all'inquadramento all'interno di TLS. Le donne sono sovra-rappresentate (72%) nei contratti di livello C rispetto ai colleghi uomini (28%).

Salendo nella progressione di carriera, un ottimo bilanciamento riguarda i contratti di livello B (53% uomini e 47% donne); a livello di Quadri la forbice si rovescia di nuovo registrando una percentuale di donne leggermente maggiore rispetto a quella degli uomini (rispettivamente 56% e 44%). Infine, nei ruoli dirigenziali, quindi le posizioni apicali in TLS, si vede una lieve sottorappresentazione femminile (40% di dirigenti donne e 60% di dirigenti uomini).



Il grafico a forbice mostrato si pone in continuità con le rilevazioni periodiche dello studio She Figures⁵, che evidenziano come a fronte di un aumento della partecipazione femminile ai percorsi di alta formazione (anche nelle facoltà scientifiche) e nel mercato del lavoro, rimangano delle barriere per il raggiungimento delle posizioni apicali nelle varie organizzazioni e settori del mercato del lavoro.

Tuttavia, considerate le dimensioni della Fondazione, il riscontro dei dati mostra una situazione che non presenta particolari criticità, soprattutto se si considerano le posizioni di Quadri (56% donne) e Dirigenti (40% donne) in modo aggregato come ruoli di responsabilità. Per questa ragione, **l'intervento di misure per le pari opportunità di genere è orientato prevalentemente al mantenimento dell'equilibrio mostrato dai dati di TLS**. Aumentare la consapevolezza sugli stereotipi di genere, adottare delle misure che permettano un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale e combattere gli stereotipi e la violenza di genere saranno elementi di sostegno al mantenimento e al miglioramento dell'equilibrio di genere nell'organizzazione.

Aree funzionali

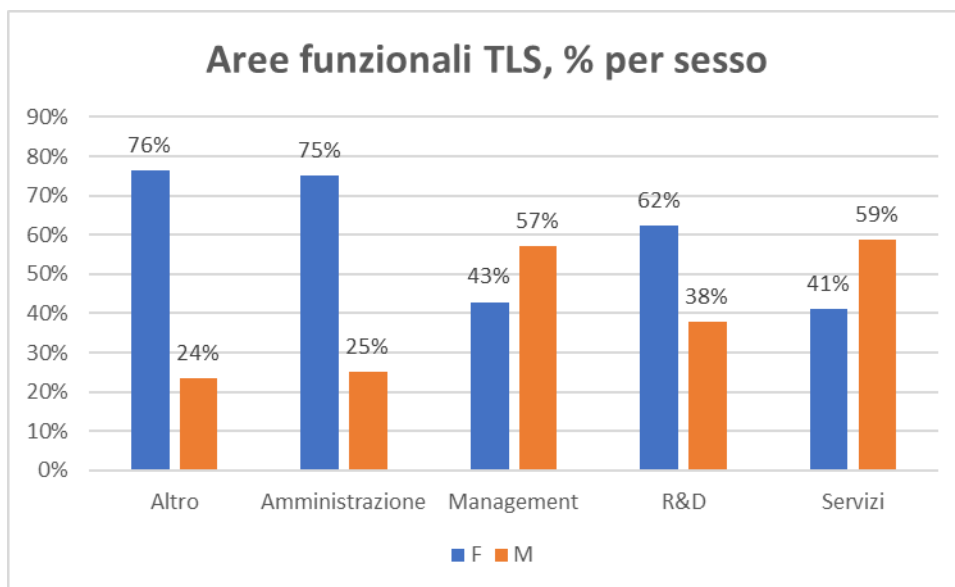
Fondazione TLS è composta da 3 aree funzionali specifiche: Research & Development (R&D), Management, Amministrazione; e 2 aree multifunzionali: Servizi e Altro.

Coerentemente alle rilevazioni di She Figures, nel seguente grafico è visibile come **il personale di genere femminile rappresenti la maggioranza della composizione dell'organizzazione nell'area R&D (62%)**, Amministrazione (75%) e altro (76%). Attraverso un'indagine più puntuale, si evince che nella categoria "Altro", gli impieghi principali riguardano Ufficio di Valorizzazione Ricerca Biomedica e Farmaceutica, Ufficio Regionale di Trasferimento Tecnologico e Segreteria.

⁵ il più recente è She Figures 2021, *Gender in research and innovation: statistics and indicators*, disponibile al link seguente https://ec.europa.eu/info/files/she-figures-2021_en

Se consideriamo la missione di TLS, di promuovere la ricerca in ambito life sciences, particolarmente rilevante risulta essere il dato della presenza femminile nelle attività *core* di ricerca e sviluppo, attività che richiedono un livello di formazione e specializzazione altamente qualificata.

Gli uomini, che sul totale del personale strutturato nell'organizzazione rappresentano il 39%, costituiscono la maggioranza nelle aree di Management (57%) e Servizi (59%), quest'ultima comprendente soprattutto attività di Information Technologies (IT) e Infrastructures.

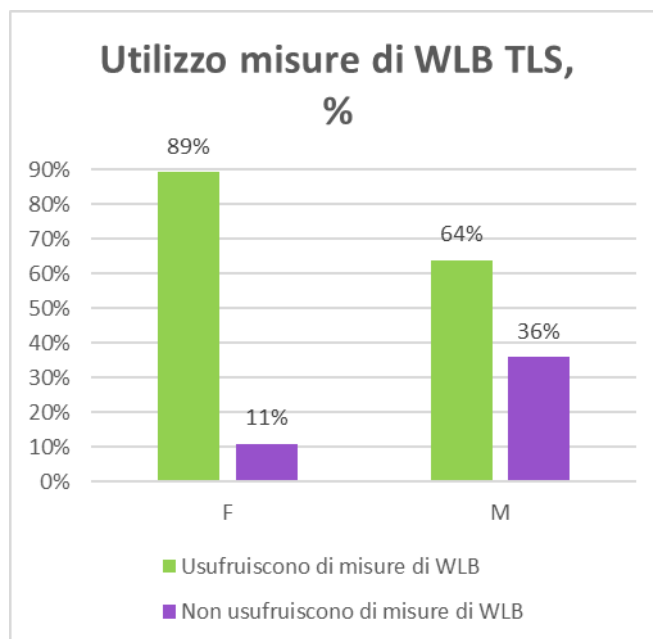


La conciliazione vita privata-lavoro

Le politiche di conciliazione tra vita privata e vita professionale sono essenziali per migliorare il coinvolgimento del personale all'interno dell'organizzazione. Nello specifico, risultano importanti misure per facilitare la partecipazione delle donne nell'organizzazione a causa di un ancora rilevante sbilanciamento dei carichi di cura che vede spesso le donne più coinvolte, senza retribuzione, nell'assistenza a persone non autosufficienti⁶.

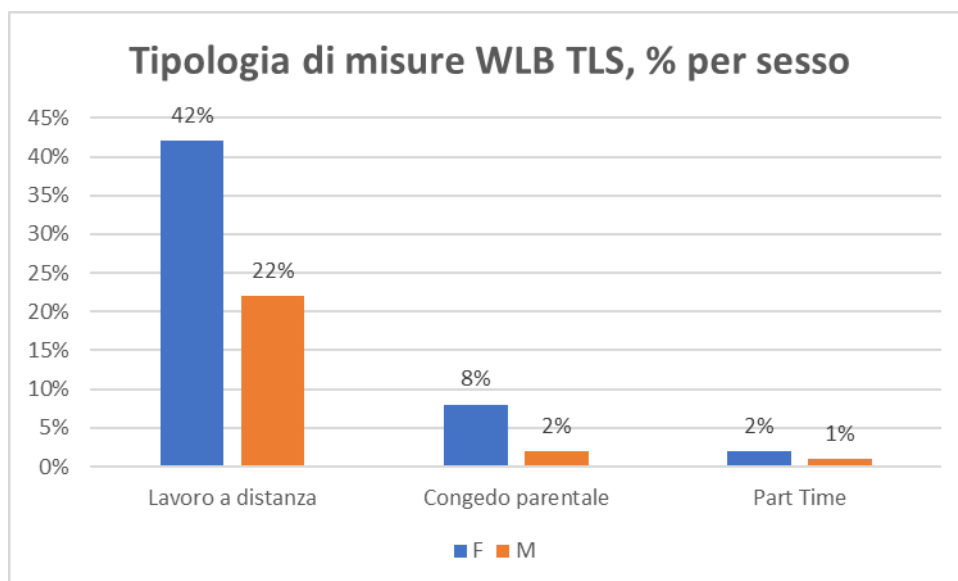
I dati analizzati in questa sezione riguardano l'anno 2021 e sono quindi da intendersi fortemente influenzati dalla pandemia COVID-19 che ha significato una forte impennata nell'utilizzo del lavoro da casa. Le altre misure di work-life balance (WLB) prese in esame sono il lavoro a tempo parziale e il congedo parentale.

La prima considerazione da fare è che **larga parte del personale di TLS indipendentemente dal genere fa ricorso a misure di conciliazione. Le donne che usufruiscono di misure di WLB costituiscono l'89%** a fronte del 64% degli uomini dipendenti.



⁶ EIGE, (2021). *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*. Per approfondire: <https://eige.europa.eu/about/projects/gender-inequalities-unpaid-care-work-and-labour-market-eu>

In linea generale questo conferma la necessità e la richiesta da parte del personale di misure che favoriscano un maggiore equilibrio tra vita privata e lavoro.



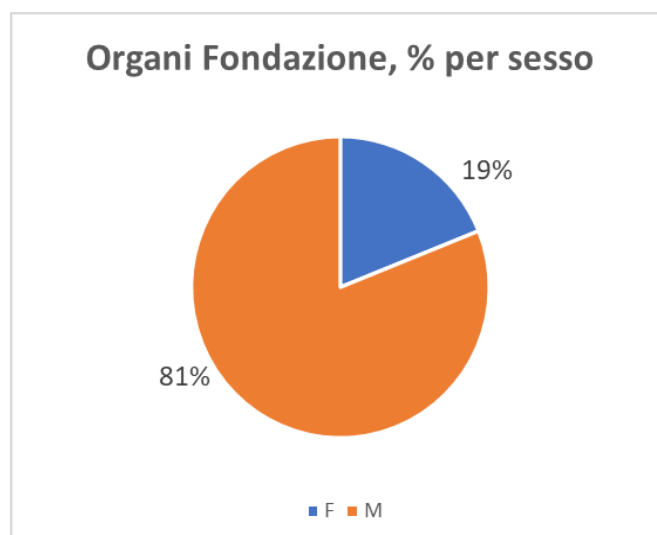
Andando più nel dettaglio delle diverse misure disponibili, è possibile osservare una generale prevalenza femminile nell'utilizzo delle misure, in coerenza con un andamento generale.

È intenzione di questo GEP intervenire primariamente sulle misure di lavoro a distanza e congedo parentale, soprattutto nell'ottica di una riorganizzazione e adattamento post-pandemici.

Organi Fondazione

Sebbene i meccanismi di nomina non dipendano direttamente ed esclusivamente dalla Fondazione TLS a cui questo GEP si rivolge, un'ultima analisi quantitativa ha riguardato la composizione degli Organi di Fondazione.

Nello specifico: Consiglio di Indirizzo, Consiglio di Amministrazione, Comitato Scientifico, Management (Presidente e Direttore Generale) e Comitato Direttivo. Su un totale di 37 cariche, solo il 19% sono ricoperte da figure femminili.





Analisi qualitativa

Oltre alla raccolta e analisi dei dati quantitativi in ottica di genere, il Gender Auditing ha riguardato anche un'analisi qualitativa volta a individuare la presenza o assenza di meccanismi di garanzia e procedure per la promozione o il mantenimento dell'equilibrio di genere nell'organizzazione.

Sebbene non vi sia stato fino ad oggi un impegno strutturato per la parità di genere, i dati indicano comunque un trend positivo. Le progressioni di carriera, infatti, sono state finora gestite direttamente dal Direttore Generale su proposta dei/le responsabili di unità. Inoltre, non sono state ancora realizzate attività di formazione e sensibilizzazione volte al contrasto degli stereotipi di genere e dei conseguenti pregiudizi inconsapevoli, e non sono al momento presenti politiche esplicite di contrasto alla violenza e alle molestie sessuali e/o di genere.

Infine, non è presente una metodologia di monitoraggio delle ricerche che adottano un approccio *gender sensitive*.

Nonostante ciò, la situazione analizzata nella fase preliminare ha presentato un buon equilibrio di genere. L'impegno di Fondazione Toscana Life Sciences con la costruzione e implementazione del presente Gender Equality Plan è rivolto perciò prevalentemente al mantenimento dell'equilibrio di genere dove rilevato, e all'implementazione di procedure trasparenti che possano essere di sostegno al mantenimento della parità di genere, nonché azioni di supporto alla conciliazione vita professionale e vita personale e al contrasto a situazioni di molestie e/o violenza che potrebbero determinare un quadro differente e danneggiare anche le aree che al momento non richiedono intervento di Fondazione.

Il piano per la parità di genere di TLS

Il piano per la parità di genere di TLS

Al termine del lavoro di Gender Auditing, attraverso una serie di incontri che ha coinvolto il Gruppo GEP e il gruppo di consulenti, sono stati individuati e articolati gli obiettivi.

I 6 obiettivi generali previsti dal piano sono:

Obiettivi Generali	
1	Aumentare la consapevolezza sul tema delle pari opportunità, gli stereotipi di genere e i pregiudizi inconsapevoli
2	Sostenere l'equilibrio di genere nel personale di TLS soprattutto nelle posizioni di leadership
3	Promuovere e sostenere attività di ricerca, sviluppo e innovazione con una prospettiva di genere
4	Migliorare il benessere individuale mediante il rafforzamento delle misure di work-life balance
5	Implementare misure di contrasto alle violenze di genere
6	Definire il GEP e finalizzare un sistema di monitoraggio dei dati

Ciascuno degli obiettivi è declinato nelle pagine successive in **Azioni, Responsabilità, Risorse, Tempi, Indicatori di monitoraggio.**



Obiettivo Generale 1: Aumentare la consapevolezza sul tema delle pari opportunità, gli stereotipi di genere e i pregiudizi inconsapevoli

L'obiettivo generale 1 si compone di 3 obiettivi specifici e 7 azioni, e si prefigge lo scopo di aumentare la consapevolezza sulle pari opportunità e sugli stereotipi di genere coinvolgendo i diversi livelli dell'organizzazione.

A questo fine, l'azione 1.1.1 ha visto l'istituzione di un team di Gender Equality, Diversity and Inclusion (GEDI), che ha seguito l'intero processo di costruzione del presente Gender Equality Plan (GEP).

L'impegno per la costruzione del GEP inizia in TLS a febbraio 2022, in concomitanza della creazione del Team GEDI, e ha potuto beneficiare di un percorso di progettazione di 5 mesi. Il Team GEDI è composto da rappresentanti delle Risorse Umane, dell'Ufficio Comunicazione e Ufficio Progetti Internazionali e Affari Europei.

TLS si è avvalso della collaborazione di un'organizzazione esterna esperta nella costruzione di Gender Equality Plan.

Riconoscendo l'importanza di sviluppare un piano strategico per le pari opportunità e l'inclusione, il Team GEDI, di concerto con la Direzione Aziendale, ha il compito di promuovere un cambiamento organizzativo nell'ottica di accrescere la consapevolezza sulle pari opportunità, la sensibilità sulle questioni di genere, incentivando una maggiore inclusione e promuovendo l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le attività della Fondazione TLS.

La costituzione del Team GEDI ha consentito di individuare rapidamente i dati necessari per una valutazione completa dello stato dell'arte in tema di parità di genere in TLS, quelli disponibili e quelli da raccogliere ex novo, e fornire supporto all'inserimento della prospettiva di genere nelle attività dell'ente, avviando così un percorso di misurazione, analisi e comprensione funzionale a una sempre migliore gestione aziendale.

Come indicato dalle linee guida europee della Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans e dalla metodologia dello strumento GEAR, il Team GEDI trova la sua collocazione nell'organigramma e risponde al direttore generale.

La presenza di un gruppo di lavoro ha agevolato le procedure per la realizzazione del GEP, in sinergia e collaborazione con rappresentanti delle varie funzioni di TLS.

Una volta costruito il Piano, l'obiettivo specifico 1.2 prevede la realizzazione di interventi di comunicazione a sostegno del GEP, per trasmettere l'importanza di questo strumento a tutto il personale di TLS.

La prima azione (1.2.1) a breve termine prevede la **pubblicazione** del GEP sul sito istituzionale di TLS, e la diffusione (azione 1.2.2) a mezzo mailing list interna a tutto il personale di TLS.

Una ulteriore azione (1.2.3) vede la diffusione pubblica dell'impegno di TLS in tema di parità di genere, e attraverso l'implementazione del piano (GEP) biennale. Inoltre, si prevede l'attivazione di una piattaforma intranet per il deposito e la consultazione di materiali e linee guida dedicate alla promozione della parità di genere.

L'obiettivo specifico 1.3 vede la realizzazione di interventi formativi e di sensibilizzazione a tutta la popolazione di TLS sui benefici dell'introduzione della prospettiva di genere e sui pregiudizi inconsapevoli. Per contribuire a un aumento di consapevolezza sulla parità di genere, l'azione 1.3.1 prevede la realizzazione di un percorso di formazione (pillole formative, webinar e workshop) che metta in luce le caratteristiche degli stereotipi di genere e aiuti a contrastarli. Il percorso, studiato per le specificità di TLS, sarà realizzato da un'organizzazione formativa incaricata da TLS di ideare e mettere a punto degli interventi di formazione indirizzato il personale.

La formazione contro gli stereotipi di genere sarà costruita sulla base delle caratteristiche della popolazione di TLS che fruirà della formazione, pensata per un pubblico ampio ma integrato nella dimensione

dell'organizzazione, con il pregio di distribuire delle linee culturali condivise. Progressivamente, tutto il personale parteciperà all'iniziativa di formazione.

Contestualmente, le azioni 1.3.2 e 1.3.3 vedono il coinvolgimento del personale responsabile per la comunicazione che avrà l'incarico di diffondere a mezzo e-mail iniziative e contenuti che possano stimolare e accrescere una sensibilità sulle questioni di genere e sugli stereotipi.

Obiettivo Generale 1:	
Aumentare la consapevolezza sul tema delle pari opportunità, gli stereotipi di genere e i pregiudizi inconsapevoli	
Investimento totale	70.111,44 €

Obiettivo specifico 1.1	Istituire un team di Gender Equality, Diversity and Inclusion (GEDI)
Azione 1.1.1	<i>Definire il piano di lavoro del team</i> Dopo una prima fase di raccolta dati e revisione delle pratiche per identificare e definire le disuguaglianze di genere presenti in TLS e le sue possibili cause, il team GEDI, insieme alla consulenza esterna di FGB, ha definito gli obiettivi da raggiungere, le azioni da implementare, gli indicatori di misurazione e le tempistiche di attuazione del presente GEP.
Responsabilità	Team GEDI
Timeline	Già eseguito
Indicatore	Assegnazione dell'incarico; Costruzione del gruppo di lavoro

Obiettivo specifico 1.2	Prevedere interventi di comunicazione a sostegno del GEP e della parità di genere
Azione 1.2.1	<i>Pubblicazione del GEP</i> Il GEP, approvato dalla direzione generale, sarà formalmente pubblicato sul sito web di TLS
Responsabilità	Team HR e Comunicazione
Timeline	All'approvazione del GEP
Indicatore	Pubblicazione del GEP sul sito di TLS Target: visualizzazioni della pagina e visualizzazioni del post
Azione 1.2.2	<i>Informare via e-mail i dipendenti dell'esistenza del GEP</i> Tramite posta elettronica interna, verrà data massima diffusione a tutto il personale del Piano per la parità di genere che TLS si impegna a implementare.
Responsabilità	Team HR e Comunicazione
Timeline	Entro il mese 1 dall'approvazione del GEP
Indicatore	Invio mail informativa a tutto il personale TLS sulla pubblicazione del Piano, sui contenuti, e sul personale coinvolto e responsabile dell'implementazione del GEP con link alla pagina del sito contenente il GEP
Azione 1.2.3	<i>Dichiarare pubblicamente il proprio impegno per la parità di genere (sito web o vademecum; intranet incubate come repository di documenti informativi)</i> TLS darà pubblica diffusione del proprio impegno in tema di parità di

	genere attraverso i propri canali online – sito web. Inoltre, verrà creata un repository per l’archiviazione e la consultazione di documenti informativi sulla parità di genere.
Responsabilità	Team HR e Comunicazione
Timeline	Entro un mese dalla pubblicazione del GEP
Indicatore	Pubblicazione del post di lancio del GEP sul sito di TLS e social network Target: visualizzazioni della pagina e visualizzazioni del post

Obiettivo specifico 1.3	Prevedere interventi formativi e di sensibilizzazione a tutta la popolazione di TLS sui benefici dell’introduzione della prospettiva di genere e pregiudizi inconsapevoli
Azione 1.3.1	<i>Eventi di sensibilizzazione per i dipendenti della Fondazione (webinar, workshop)</i> Saranno disegnate alcune attività formative di sensibilizzazione su parità di genere, stereotipi e pregiudizi di genere inconsapevoli da somministrare a tutto il personale interno. La formazione ha lo scopo di fornire consapevolezza sulla diversità e l’inclusione, migliorare le capacità di comunicazione di queste conoscenze, e prevenire comportamenti discriminatori.
Responsabilità	Team comunicazione e Team HR Consulenza esterna
Timeline	Realizzazione dell’evento formativo iniziale entro i primi 12 mesi di avvio del GEP e fruizione entro i primi 21 mesi
Indicatore	Realizzazione dell’evento formativo. Fruizione della formazione da parte di almeno il 70% della popolazione di TLS
Azione 1.3.2	<i>Condividere iniziative di altri progetti</i> Il Team comunicazione condividerà con il team HR le iniziative di parità di genere e le ricerche che integrano la dimensione di genere che possano essere di interesse e ispirazione per TLS.
Responsabilità	Team HR e comunicazione
Timeline	Per tutta la durata del GEP, ogni volta che sono presenti materiali da promuovere. Almeno a cadenza bimestrale.
Indicatore	Messa a punto di materiale di comunicazione e diffusione attraverso diversi canali. Obiettivo: Dare maggiore visibilità a iniziative e progetti con integrazione di prospettiva di genere; Far conoscere almeno 1 storia di eccellenza per trimestre
Azione 1.3.3	<i>Condivisione contenuti via e-mail</i> Tramite posta elettronica, verrà data massima diffusione a tutto il personale dei contenuti sulla parità di genere e sull’integrazione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca
Responsabilità	Team HR e comunicazione
Timeline	Ad ogni post recante questi contenuti
Indicatore	Invio e-mail informativa a tutto il personale su ogni nuovo contenuto rilevante per la parità di genere e per l’integrazione della prospettiva di genere nella ricerca.

Obiettivo generale 2: Sostenere l'equilibrio di genere nel personale di TLS soprattutto nelle posizioni di leadership

L'obiettivo generale numero 2 si compone di 3 obiettivi specifici e 3 azioni correlate, e ha l'ambizione di sostenere e valorizzare l'equilibrio nella presenza di genere nel personale TLS, con una particolare attenzione alle figure apicali (leadership).

In particolare, l'obiettivo specifico 2.1 prevede di dare attenzione ai criteri di inclusione in tutte le fasi del processo di gestione del personale, dalla selezione alla crescita professionale.

L'azione 2.1.1 vedrà la messa a punto di linee guida sul processo di selezione e sui criteri di avanzamento di carriera, con un'attenzione particolare all'equilibrio di genere. L'azione vuole mettere in luce e contrastare le più note situazioni di discriminazione inconscia di genere.

Le linee guida saranno realizzate, pubblicate e diffuse internamente dal Team HR

L'obiettivo specifico 2.2 intende raggiungere un equilibrio nella presenza di uomini e donne nei differenti organi della Fondazione. L'indagine preliminare ha permesso di individuare tutti gli organi che compongono la Fondazione, rilevando la necessità di avviare un'attività di sensibilizzazione sui vantaggi di avere a disposizione una duplice prospettiva, di donne e uomini, all'interno degli organi. Il monitoraggio dell'azione permetterà di valutarne l'efficacia.

L'obiettivo specifico 2.3 prevede ancora un'azione formativa sul tema della Leadership inclusiva per il personale impiegato nelle posizioni apicali.

Quest'intervento ha l'obiettivo di contribuire all'elaborazione di nuovi modelli di leadership che superino stereotipi, decostruiscano i pregiudizi inconsci e favoriscano non soltanto il riequilibrio della presenza di donne nei ruoli apicali ma anche una gestione dei gruppi più inclusiva per tutte e tutti.

Obiettivo Generale 2: Sostenere l'equilibrio di genere nel personale di TLS soprattutto nelle posizioni di leadership	
Investimento totale	87.071,00 €

Obiettivo specifico 2.1	Definizione e adozione di criteri inclusivi in tutte le fasi del processo di gestione del personale dalla selezione allo sviluppo professionale
Azione 2.1.1	<i>Linee guida sul processo di selezione e sui sentieri di carriera con attenzione all'equilibrio di genere.</i> TLS elaborerà e adotterà una proposta che identifichi criteri trasparenti di selezione e avanzamento di carriera per i differenti settori e ruoli presenti nell'organizzazione
Responsabilità	Team HR
Timeline	Entro i primi 12 mesi di avvio del GEP; implementazione nei successivi 12 mesi
Indicatore	Messa a punto dei criteri inclusivi; Implementazione della procedura e mantenimento dell'equilibrio di genere di almeno 40/60%

Obiettivo specifico 2.2	Raggiungere un equilibrio della presenza di uomini e donne negli Organi della Fondazione
Azione 2.2.1	<i>Sensibilizzazione ai vantaggi di un maggior equilibrio di genere presso share holders.</i>

	Saranno costruite delle attività di sensibilizzazione per aumentare la consapevolezza sulla parità di genere, diversità e l'inclusione, conoscerne i vantaggi, migliorare le capacità di comunicazione di queste conoscenze e prevenire comportamenti discriminatori.
Responsabilità	Direttore Generale durante i Consigli di Amministrazione
Timeline	Entro i primi 6 mesi dall'attivazione del GEP e per tutta la sua durata
Indicatore	Progettazione dell'intervento Implementazione di almeno quattro attività di sensibilizzazione

Obiettivo specifico 2.3	Prevedere interventi di formazione su inclusive leadership
Azione 2.3.1	<i>Organizzazione di un workshop su metodi e strumenti di leadership inclusiva</i> Sarà progettato ed erogato, con il supporto di una consulenza esterna, un percorso di formazione nella forma di workshop, rivolto a persone in ruoli di leadership indicati dal Team HR per fornire metodi e strumenti di gestione quotidiana del proprio lavoro e di quello del proprio team che migliori le relazioni con colleghi/e e partners.
Responsabilità	Team HR Consulenza esterna
Timeline	Entro il mese 21 dall'approvazione del GEP
Indicatore	Messa a punto del percorso su misura. Identificazione del gruppo per la formazione. Erogazione della formazione



Obiettivo generale 3: Promuovere e sostenere attività di ricerca, sviluppo e innovazione con una prospettiva di genere

L'obiettivo generale 3 si prefigge lo scopo di promuovere e sostenere attività di ricerca, sviluppo e innovazione che tengano conto della dimensione di genere sia nella composizione del team di ricerca che nell'inserimento della prospettiva di genere nei progetti di ricerca. A tal fine, l'obiettivo generale si compone di quattro obiettivi specifici, e in totale di nove azioni.

Il primo obiettivo specifico (3.1) prevede di implementare interventi formativi e di sensibilizzazione a tutto il personale scientifico di TLS. Le attività di formazione hanno lo scopo di fornire informazioni sui benefici dati dall'introduzione della prospettiva di genere nei progetti di ricerca e sull'importanza di contrastare gli stereotipi di genere che sono di ostacolo all'integrazione di tale approccio.

La prima azione dell'obiettivo specifico, la 3.1.1, vuole definire una metodologia di raccolta dati su pubblicazioni e invenzioni che sia in grado di rilevare dati disaggregati per genere sia sulla posizione di autori e autrici di pubblicazioni, sia nella presentazione di brevetti.

I dati collezionati verranno raccolti in un'apposita banca dati creata ad hoc (azione 3.1.2), e successivamente monitorati e analizzati per tracciare eventuali andamenti o cambiamenti (azione 3.1.3).

Il secondo obiettivo specifico, il 3.2, ha lo scopo di promuovere la costruzione e implementazione di altri Gender Equality Plan anche presso incubate e affiliate, come facilitatore per l'accesso a fondi pubblici (azione 3.2.1).

Infine, l'obiettivo specifico 3.3 intende aumentare la consapevolezza sull'importanza di includere la prospettiva di genere nelle ricerche come criterio di qualità.

A questo scopo, l'obiettivo si correda di tre azioni. La prima azione (3.3.1) intende promuovere progetti di ricerca che adottino un approccio *gender-sensitive* e contribuire all'integrazione della dimensione di genere. A supporto della prima azione, la seconda (3.3.2) vuole organizzare momenti di acquisizione di informazioni e networking, quali ad esempio workshop con esperti/e su Gender Research & Innovation, che possano stimolare idee e trasmettere lo stato dell'arte della ricerca in tema di integrazione della prospettiva di genere.

La terza azione (3.3.3), infine, vuole istituire un brainstorming su Gender Equality, Diversity and Inclusion (GEDI) e la stesura di un GEDI report finale in tutti i progetti finanziati, al fine di prevedere un focus specifico dedicato alla prospettiva di genere che sia in grado di far sedimentare una consapevolezza sull'inclusione della prospettiva di genere nei progetti di ricerca

L'ultimo obiettivo specifico (3.4) si propone di inserire la prospettiva di genere tra le priorità di network su ricerca e innovazione già costruiti, e nella costruzione di nuovi network di ricerca nazionali e internazionali.

Obiettivo Generale 3: Promuovere e sostenere attività di ricerca, sviluppo e innovazione con una prospettiva di genere	
Investimento totale	76.811,00 €

Obiettivo specifico 3.1	Prevedere interventi formativi e di sensibilizzazione a tutta la popolazione di TLS su benefici dell'introduzione della prospettiva di genere e pregiudizi inconsapevoli
Azione 3.1.1	<i>Definizione di una griglia dati su pubblicazioni/brevetti disaggregati per genere</i> Al fine di promuovere un equilibrio di genere in tutte le attività di ricerca, TLS si impegna a definire una metodologia di raccolta dei dati disaggregati per genere su partecipazione ai progetti di ricerca, pubblicazioni e brevetti.
Responsabilità	Team GEDI in raccordo con Ufficio Valorizzazione Ricerca Biomedica e Farmaceutica (UVaR)
Timeline	Entro i primi tre mesi dall'avvio del GEP e per tutta la durata del GEP
Indicatore	Definizione della metodologia di raccolta dati Raccolta dei dati disaggregati per genere su pubblicazioni e brevetti relativi al solo personale di TLS e delle aziende incubate. Per quanto riguarda le pubblicazioni scientifiche, sarà raccolto il dato di genere anche del primo autore, ultimo autore e autore corrispondente.
Azione 3.1.2	<i>Creazione di un'apposita banca dati per archiviazione dei dati raccolti</i> Sarà implementata una banca per l'archiviazione dati a supporto del lavoro di monitoraggio e analisi della parità di genere nei prodotti della ricerca
Responsabilità	Team GEDI in raccordo con UVaR
Timeline	Entro il mese 6 dall'avvio del GEP
Indicatore	Messa a punto e attivazione della metodologia di raccolta dati; Costruzione del database; Diffusione a mezzo e-mail a tutti/ i/le responsabili per la raccolta dati personale dell'esistenza del database e del suo funzionamento
Azione 3.1.3	<i>Analisi e monitoraggio</i> Sarà implementato un lavoro di monitoraggio della raccolta dati e analisi per rendere visibile la situazione attuale e l'andamento della valorizzazione di uomini e donne nelle attività di ricerca
Responsabilità	Team GEDI in raccordo con UVaR
Timeline	Ogni 6 mesi a partire dalla pubblicazione del GEP
Indicatore	Due analisi dei dati raccolti nell'arco dei due anni di implementazione del GEP

Obiettivo specifico 3.2	Promuovere la stesura di GEP presso Incubate/affiliate
Azione 3.2.1	<i>Promuovere la stesura di GEP anche presso Incubate/affiliate quale elemento indispensabile a favorire la crescita e rafforzare l'innovazione nonché per facilitare l'accesso a fondi pubblici.</i> Nella costruzione di partenariati di progetto TLS si fa promotore dello sviluppo di strategie e piani di azione GEDI presso le organizzazioni partner.
Responsabilità	Incubation Manager
Timeline	Entro il mese 6 dall'avvio del GEP e per tutta la sua durata
Indicatore	Verifica dei partenariati attivi e potenziali Aumento di almeno il 60% delle incubate/affiliate con un GEP approvato o in progettazione

Obiettivo specifico 3.3	Aumentare la consapevolezza sull'importanza di includere la prospettiva di genere nelle ricerche come criterio di qualità
Azione 3.3.1	<i>Promuovere ricerche GEDI sensitive presso le aziende incubate.</i> TLS si impegna a promuovere ricerche che adottino un approccio GEDI sensitive e a integrare la dimensione di genere nei progetti di ricerca e di business plan delle aziende incubate, così da sviluppare ed implementare approcci innovativi e interdisciplinari in materia.
Responsabilità	UVaR e Incubation Manager
Timeline	Entro i primi 6 mesi dall'avvio del GEP
Indicatore	Incremento del 30% dei progetti di ricerca con un approccio GEDI sensitive Incremento di almeno il 30% di business plan delle aziende incubate GEDI sensitive
Azione 3.3.2	<i>Organizzare workshops con esperti/e su Gender Research & Innovation</i> Organizzazione di workshop su Gender Research & Innovation come supporto per lo sviluppo di nuovi progetti e nuovi ambiti di ricerca
Responsabilità	UVaR
Timeline	1 workshop entro mese 12; 1 evento entro mese 21
Indicatore	Realizzazione di un workshop l'anno – 2 in totale
Azione 3.3.3	<i>GEDI brainstorming e GEDI report finale in tutti i progetti finanziati</i> TLS si impegna nella creazione e implementazione di un'attività di brainstorming su Gender Equality, Diversity and Inclusion, e la redazione di un report su tutti i progetti finanziati
Responsabilità	UVaR
Timeline	Continuativo
Indicatore	Progettazione e implementazione del brainstorming sulle implicazioni GEDI di tutti i progetti in fase di sviluppo. Stesura del report finale sui progetti finanziati che hanno già una strategia GEDI al proprio interno

Obiettivo specifico 3.4	Potenziare il networking per ampliare contatti e organizzare eventi
Azione 3.4.1	<i>Inserire la dimensione di genere nella costruzione/potenziamento di network di ricerca nazionali e internazionali già esistenti su ricerca e innovazione.</i> L'adozione di un piano di genere, diversità e inclusività sarà un requisito per i partner potenziali.
Responsabilità	UVaR
Timeline	Definizione dei criteri entro il mese tre e adozione per tutta la durata del GEP
Indicatore	Numero di nuovi partner con un GEP approvato e monitorato.

Obiettivo generale 4: Migliorare il benessere individuale mediante il rafforzamento delle misure di work-life balance

L'obiettivo generale quattro si prefigge lo scopo di migliorare il benessere individuale di tutti/e i/le dipendenti di TLS, mediante il rafforzamento delle misure di work-life balance. L'obiettivo si compone di 3 obiettivi specifici e di 5 azioni.

Il primo obiettivo specifico (4.1) ha intenzione di mappare i servizi che agevolano la conciliazione vita personale-lavoro già attivi all'interno dell'organizzazione. La fase di auditing ha infatti evidenziato la necessità di dare massima diffusione delle possibilità che i/le dipendenti hanno già a disposizione e di cui possono usufruire per conciliare al meglio la loro vita personale con le esigenze dell'organizzazione. A questo scopo, una metodologia per la mappatura verrà messa a punto per permettere di raccogliere e diffondere le informazioni sui servizi a tutta la popolazione di TLS. In particolare, la mappatura interesserà il lavoro a distanza (smart working), il lavoro a tempo parziale e i congedi parentali. Successivamente, sarà messa a punto una survey per rilevare dati sul benessere organizzativo (azione 4.1.2). La somministrazione della survey e la raccolta dei dati permetteranno all'organizzazione di orientare l'integrazione di eventuali ulteriori servizi e opportunità che saranno messi a punto a partire dai bisogni espressi dalla popolazione di TLS.

Il secondo obiettivo specifico (4.2), beneficiando della raccolta dei dati rilevati dalla survey sul benessere organizzativo, avrà lo scopo di individuare interventi che possano rispondere alle esigenze evidenziate dai/dalle rispondenti alla survey, tramite l'azione (4.2.1). Seguirà una valutazione dei risultati della survey al fine di individuare le nuove misure da implementare (azione 4.2.2).

Infine, l'obiettivo specifico 4.3 si prefigge di sostenere donne di ritorno da lunghe assenze dovute a congedi maternità e in generale donne e uomini che rientrano in azienda a seguito di lunghe interruzioni di carriera per malattia o altre ragioni personali. A questo scopo l'azione 4.3.1 prevede la costruzione e l'implementazione di attività di aggiornamento e mentoring mirate al mantenimento e allo sviluppo del percorso di carriera. La composizione di linee guida per definire le modalità di affiancamento dopo il rientro da lunghe assenze servirà come base per l'orientamento di questa azione.

Obiettivo Generale 4: Migliorare il benessere individuale mediante il rafforzamento delle misure di work-life balance	
Investimento totale	22.484,00 €

Obiettivo specifico 4.1	Mappare i servizi già attivi e raccogliere dati sul benessere organizzativo
Azione 4.1.1	<i>Mappatura dei servizi</i> Una mappatura dei servizi già esistenti sarà implementata. Una comunicazione adeguata e capillare seguirà la mappatura al fine di informare tutto il personale delle possibilità attive o dei servizi in programma riguardo l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.
Responsabilità	Team HR e Comunicazione
Timeline	Entro i primi 10 mesi di avvio del GEP
Indicatore	Mappatura dei servizi attivi Diffusione a mezzo e-mail Target accesso alle informazioni da parte di almeno il 70% del personale
Azione 4.1.2	<i>Organizzazione di una survey su benessere organizzativo</i> Il Team HR e i/le responsabili della Comunicazione sono incaricati/e di costruire e somministrare un questionario sul benessere organizzativo a tutti/e i/le dipendenti, con particolare attenzione ai temi di genere e inclusione. Il questionario ha lo scopo di migliorare le conoscenze

	sull'equilibrio tra vita privata e vita professionale e far emergere eventuali criticità per individuare le azioni di miglioramento più efficaci.
Responsabilità	Team HR e Comunicazione
Timeline	Progettazione entro i primi 10 mesi di avvio del GEP, somministrazione e analisi dei risultati entro i primi 12 mesi
Indicatore	Progettazione della survey Somministrazione della survey Analisi dei risultati

Obiettivo specifico 4.2	Avviare la riflessione su misure per favorire work-life balance (come gestire smart working post pandemia, flessibilità)
Azione 4.2.1	<i>Individuare azioni ed interventi</i> TLS vuole migliorare le possibilità di conciliazione vita privata-lavoro attraverso la definizione di misure ulteriori a sostegno della flessibilità lavorativa e coerenti con i bisogni di cura o convivenza a partire dai risultati della survey su benessere organizzativo somministrata a tutta la popolazione TLS.
Responsabilità	Team HR
Timeline	Elaborazione delle misure nei successivi 10 mesi dalla somministrazione della survey. Entrata in vigore delle misure entro 24 mesi dall'avvio del GEP
Indicatore	Elaborazione delle misure a partire dai risultati della survey; Entrata in vigore delle nuove misure
Azione 4.2.2	<i>Valutazione di nuove misure da introdurre alla luce dei risultati della survey.</i> I risultati della survey saranno utilizzati per valutare l'introduzione di nuove misure.
Responsabilità	Team HR
Timeline	Durante l'ultimo trimestre del GEP
Indicatore	Individuazione di almeno due nuove misure.

Obiettivo specifico 4.3	Prevedere azioni di aggiornamento e mentoring per chi effettua lunghe assenze (maternità, malattia) per il mantenimento e lo sviluppo del percorso di carriera
Azione 4.2.1	<i>Linee guida per definire le modalità di affiancamento dopo il rientro da lunghe assenze</i> TLS si impegna a costruire, condividere e diffondere delle linee guida per azioni di aggiornamento e mentoring che orientino l'affiancamento di persone che rientrano in organizzazione dopo lunghe assenze
Responsabilità	Team HR
Timeline	Ogni volta che si verifica la necessità (a ogni rientro dopo una lunga assenza)
Indicatore	Indicazione degli incarichi alle mentor; Link tra mentor e mentee Coinvolgimento di mentor e mentee

Obiettivo generale 5: Implementare misure di contrasto alle violenze di genere

L'obiettivo generale 5 si propone di implementare misure di contrasto alle violenze di genere attraverso la definizione di tre obiettivi specifici e 5 azioni correlate.

La violenza contro le donne mina alla base i diritti fondamentali delle donne quali dignità, accesso alla giustizia e parità di genere. Tuttavia, studi⁷ confermano che tali forme di relazione di potere non sono immediatamente riconoscibili poiché completamente amalgamate con una certa cultura dominante.

Il primo obiettivo specifico (5.1) vede la realizzazione di linee guida per la gestione di eventuali episodi di violenza e/o molestie segnalati. A tale scopo, l'azione 5.1.1 vede la definizione di una procedura interna di segnalazione e gestione dei casi di violenza e/o molestia sessuale e/o di genere. TLS si avvarrà della consulenza di esperti esterni all'organizzazione e con grande esperienza sul tema del contrasto della violenza e delle molestie all'interno delle organizzazioni. Lo scopo è quello di mettere a punto un sistema efficace, snello, e soprattutto di maggior tutela possibile per le donne (eventualmente altre soggettività) che decideranno di intraprendere un percorso di fuoriuscita da una situazione di molestie e/o violenza sessuale o di genere. La messa in continuità preventiva degli organi preposti all'attivazione in tali situazioni e la definizione di un *iter* condiviso e al tempo stesso specifico costituisce la garanzia dell'efficacia del percorso di contrasto a molestie e violenze. L'azione 5.1.2 prevede la redazione di linee guida su comportamenti leciti e non leciti da condividere con il personale, con lo scopo anche di smascherare alcuni comportamenti molesti o violenti che fanno parte della prassi culturale sedimentata e non formata per contrastare gli stereotipi di genere.

L'obiettivo specifico 5.2 vuole informare sull'esistenza dello strumento del whistleblowing, allo scopo di aumentare la consapevolezza in tutta la popolazione di TLS sulle possibilità che questo strumento già attivo consente, e potenziarlo sulla base degli stimoli degli utenti che potrebbero farne utilizzo. Sfruttando il mezzo della posta elettronica interna, TLS intende dare massima diffusione del messaggio sull'esistenza del servizio di whistleblowing, sulle possibilità che questo servizio offre e sulle modalità di accesso e interazione.

Inoltre, una serie di interventi di comunicazione (azione 5.2.2) avranno il fine di sensibilizzare sugli strumenti di tutela a cui riferirsi in caso di esperienza di una situazione di violenza e/o molestia.

Una campagna di sensibilizzazione e promozione della sicurezza nell'ambiente di lavoro completerà questo obiettivo generale (obiettivo specifico 5.3). In particolare, l'azione 5.3.1 ha lo scopo di organizzare eventi formativi su mobbing, abusi di potere, micro-aggressioni, molestie sessuali.

Obiettivo Generale 5: Implementare misure di contrasto alle violenze di genere	
Investimento totale	22.642,00 €

⁷ European Union Fundamental Rights Agency (2014), Violenza contro le donne: un'indagine a livello di Unione europea Panoramica dei risultati, Disponibile a questo link:
<https://fra.europa.eu/it/publication/2020/violenza-contro-le-donne-unindagine-livello-di-unione-europea-panoramica-dei>

Obiettivo specifico 5.1	Realizzazione di linee guida per gestione di eventuali casistiche
Azione 5.1.1	<i>Disegno di una procedura interna di segnalazione e gestione di casi di violenza</i> TLS, con il supporto di una consulenza esperta esterna, definirà una procedura interna di segnalazione e gestione di casi di violenza e molestie. La procedura ha lo scopo di formalizzare un <i>iter</i> di presa in carico da parte dell'organizzazione di situazioni in cui si verificano comportamenti definiti non leciti
Responsabilità	Team HR e Comunicazione Consulenza esterna
Timeline	Definizione e adozione entro i primi 12 mesi di avvio del GEP
Indicatore	Messa a punto di una policy Implementazione della policy
Azione 5.1.2	<i>Redazione di linee guida da condividere con il personale</i> TLS definirà delle linee guida dettagliate sui comportamenti leciti e non leciti all'interno della propria struttura.
Responsabilità	Team HR e Comunicazione
Timeline	Linee guida entro i primi 12; monitoraggio ed analisi al mese 21
Indicatore	Messa a punto delle linee guida entro mese 12; Diffusione a mezzo posta elettronica con link a tutto il personale TLS entro il mese successivo.

Obiettivo specifico 5.2	Informare sull'esistenza dello strumento del whistleblowing
Azione 5.2.1	<i>Comunicare l'esistenza del servizio di whistleblowing</i> Tramite posta elettronica interna, verrà data massima diffusione a tutto il personale del servizio di whistleblowing
Responsabilità	Team HR e Comunicazione
Timeline	Entro il mese 3 dall'attivazione del GEP
Indicatore	Diffusione a mezzo posta elettronica con link informativo Target: tutto il personale TLS
Azione 5.2.2	<i>Sensibilizzare sugli strumenti di tutela</i> Tutti gli strumenti di tutela contro le discriminazioni saranno adeguatamente diffusi e promossi
Responsabilità	Team HR e Comunicazione
Timeline	Entro il mese 3 dall'attivazione del GEP
Indicatore	Diffusione a mezzo posta elettronica con link informativo Target: tutto il personale TLS

Obiettivo specifico 5.3	Realizzare una campagna di sensibilizzazione e promozione sulla sicurezza sul lavoro
Azione 5.3.1	<i>Organizzare eventi formativi su mobbing, abusi di potere, micro-aggressioni, molestie sessuali.</i> Saranno organizzati eventi formativi volti alla prevenzione delle molestie sessuali, micro-aggressioni, e di contrasto alle violenze di genere
Responsabilità	HSE/RLS – Team HR
Timeline	Programmazione della formazione entro i primi 12 mesi di avvio del GEP e fruizione entro i primi 21 mesi
Indicatore	Realizzazione dell’evento formativo. Fruizione della formazione da parte di almeno il 90% del personale



Obiettivo generale 6: Definire il GEP e finalizzare un sistema di monitoraggio dei dati

L'obiettivo generale 6 vuole valorizzare il percorso di definizione del Gender Equality Plan di TLS, la sua implementazione e il monitoraggio di tutte le attività che prevede il Piano. L'obiettivo si compone a questo scopo di due obiettivi specifici e quattro azioni correlate.

A tale scopo, un primo e consistente step di implementazione di questo obiettivo è stato già espletato nella individuazione dei e delle componenti responsabili del Team GEDI (Azione 1.1.1), in grado di supervisionare tutte le aree dell'organizzazione e lo sviluppo dell'implementazione del GEP. Una consulenza esterna è stata attivata con Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) Srl SB (azione 6.1.2), organizzazione che da oltre 20 anni fornisce consulenze, designing, implementazione e valutazione di policy di parità di genere per organizzazioni pubbliche e private, a livello locale, nazionale e internazionale (europeo e globale). Le due entità – il Team GEDI e FGB – hanno lavorato a stretto contatto per 5 mesi per la costruzione del GEP, selezionando e raccogliendo dati, costruendo un'analisi di contesto sulla base delle informazioni raggiunte e individuando i successivi sviluppi di implementazione di raccolta dati (azione 6.1.1).

Sulla base dell'implementazione delle azioni previste dal Piano, e della istituzionalizzazione della raccolta dati nei differenti ambiti dell'organizzazione (azione 6.2.2), l'organizzazione si prefigge lo scopo di dare conto del monitoraggio dei cambiamenti (azione 6.2.1).

Per mezzo del processo descritto, il Team GEDI, consapevole delle caratteristiche dell'organizzazione, ha potuto individuare gli obiettivi del Gender Equality Plan e condurre una costruzione temporale e qualitativa del Piano credibile, efficiente e solida, e corredata da un set di indicatori di monitoraggio dell'implementazione, e di analisi dei dati raccolti.

Obiettivo Generale 6: Definire il GEP e finalizzare un sistema di monitoraggio dei dati	
Investimento totale	23.105,00 €

Obiettivo specifico 6.1	Definire il Piano per la parità di genere
Azione 6.1.1	<i>Analisi di contesto attraverso lo studio dei dati disaggregati per genere</i> Una prima fase di raccolta dati disaggregati per genere e revisione delle pratiche ha identificato le disuguaglianze di genere presenti in TLS e le sue possibili cause
Responsabilità	Team GEDI
Timeline	Già eseguita
Indicatore	Calendarizzazione di 5 riunioni online e in presenza tra Team GEDI e altri responsabili e Consulenti FGB L'esistenza del GEP
Azione 6.1.2	<i>Consulenza esterna per definizione obiettivi e azioni, previsione degli indicatori e valutazione</i> La consulenza esterna di FGB ha accompagnato la definizione di obiettivi da raggiungere, azioni da implementare, indicatori di misurazione e valutazione, e le tempistiche di attuazione del presente GEP
Responsabilità	Team GEDI
Timeline	Già eseguita
Indicatore	L'esistenza del GEP

Obiettivo specifico 6.2	Monitoraggio avanzamento e verifica GEP
Azione 6.2.1	<i>Regolare monitoraggio e valutazione dell'attuazione del Piano e dei suoi impatti</i> TLS farà riferimento al set di indicatori di monitoraggio per misurare gli avanzamenti del presente GEP e elaborare una valutazione di impatto delle attività implementate
Responsabilità	Team GEDI
Timeline	Monitoraggio degli obiettivi entro i primi 6 mesi di avvio e per tutta la durata del GEP
Indicatore	Completamento degli obiettivi e delle azioni del GEP Assesment dei dati disponibili al mese 21 per eventuale riprogettazione del GEP Pubblicazione di 1 report finale sul monitoraggio dell'implementazione del GEP
Azione 6.2.2	<i>Raccolta dati in specifico database</i> I dati verranno raccolti in un database predisposto alla funzione di monitoraggio del presente GEP
Responsabilità	Team GEDI
Timeline	Attivazione del meccanismo entro il mese 3 da avvio del GEP; Raccolta dati per tutta la durata del GEP
Indicatore	Meccanismo avviato al mese 3; raccolta dati ogni 6 mesi

Valore complessivo del
GEP di TLS

Valore complessivo del GEP di TLS

Il valore complessivo del Gender Equality Plan di Fondazione Toscana Life Sciences è di 302.224,44 euro.

La definizione dell'investimento è il risultato da un lato di un'attenta valorizzazione delle risorse interne attraverso la designazione di personale responsabile e incaricato di implementare le attività previste dal piano per ciò che rientra nelle rispettive competenze e mansioni; dall'altro dell'impiego di risorse esterne per il coinvolgimento di organizzazioni e consulenze specializzate in diversi settori propedeutici al raggiungimento della parità di genere.

La Fondazione Toscana Life Sciences, in quanto aggregatore e facilitatore di sistema nelle scienze della vita, si impegna con questo Piano a creare un ambiente di lavoro inclusivo per tutto il suo personale e a promuovere la parità di genere presso i suoi stakeholders.

Il Gender Equality Plan è stato inoltre revisionato e approvato dal Direttore Generale e potrebbe costituire un modello di riferimento per le start-up di imprese incubate.

Gender Equality Plan	
Investimento totale	302.224,44 €





Fondazione Toscana Life Sciences

Via Fiorentina, 1 - 53100 Siena

www.toscanalifesciences.org

