



INTERNATIONAL FOUNDATION
BIG DATA & ARTIFICIAL INTELLIGENCE
FOR HUMAN DEVELOPMENT

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

ANNI 2025 – 2027

Sommario

Introduzione	3
Il contesto	4
Analisi ex-ante	6
GEP IFAB 2025/27.....	7
Area 1.....	8
Area 2.....	9
Area 3.....	10
Area 4.....	12
Area 5.....	13

Introduzione

In data 5 marzo 2020, quasi ormai cinque anni fa, è stata pubblicata per la prima volta la **Strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025**. In questo documento vengono presentati e illustrati i principali obiettivi, oltre che le azioni previste, che stanno permettendo all'Europa di compiere dei progressi significativi **nell'ambito della parità di genere**. Il fine di questo percorso, ormai nel pieno del suo sviluppo, è di traghettare l'Europa verso una maggiore parità di genere, affinché possa farsi garante di questo traguardo così significativo al giorno d'oggi: in cui, in poche parole, donne e uomini, ma anche ragazzi e ragazze, possano essere nella loro diversità liberi di perseguire le loro scelte di vita con pari opportunità di realizzarsi. Ma, soprattutto, con pari possibilità di partecipare e guidare la società europea. In quest'ottica, sono due gli approcci presi in considerazione dall'UE: da un lato **l'integrazione della dimensione di genere**, dall'altro **azioni mirate** per il perseguimento di questi obiettivi.

A tal scopo, la Commissione ha reso obbligatoria, per alcune categorie di soggetti giuridici che fanno domanda di partecipazione a **Horizon Europe** (enti pubblici, come organismi di finanziamento della ricerca, ministeri nazionali o altri enti pubblici autorità, comprese le organizzazioni pubbliche a scopo di lucro; Istituti di istruzione superiore, pubblici e privati; enti di ricerca, pubblici e privati) l'adozione di un **Gender Equality Plan (GEP)** o di una strategia equivalente per poter beneficiare del finanziamento.

Analogamente, il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** e la correlata **Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2025** riconoscono nell'uguaglianza di genere una delle partite più importanti sulle quali si baserà lo sviluppo del paese, a partire dall'età scolastica fino al mercato del lavoro. In particolare, nell'ambito della Missione 4 del PNRR, dedicata come noto al settore dell'istruzione e alla ricerca, è previsto l'ampliamento del numero di donne coinvolte nella ricerca italiana. Per tale motivo, l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici o privati che si siano dotati, o si impegnino a dotarsi nel corso del primo anno di progetto, di un 'Bilancio di genere' e un 'Piano di uguaglianza di genere', in analogia al Gender Equality Plan, prerequisito previsto per tutti i progetti Horizon.

Questo documento è il GEP della Fondazione IFAB, redatto nel rispetto della Strategia dell'UE stabilita nel 2020 e delle normative vigenti.

Il primo GEP, con riferimento al periodo 2022-2024, ha permesso alla Fondazione di muovere i primi passi, coprendo un ruolo fondamentale nella programmazione delle future azioni da attuare.

Il secondo GEP, che farà invece riferimento al **periodo 2025-2027**, seguirà la direzione già intrapresa e verrà usato come prezioso strumento di identificazione della strategia IFAB per l'uguaglianza di genere in un'ottica di attuazione delle iniziative intraprese dalla Fondazione e delle progettualità a cui partecipa, come sempre nell'ottica di una riduzione delle asimmetrie di genere nello sviluppo delle risorse umane, nella governance istituzionale ma anche nei finanziamenti per la ricerca.

Le singole azioni, promosse ed intraprese anno dopo anno da IFAB, verranno riassunte e documentate in un **Report annuale da presentarsi annualmente al Consiglio di amministrazione**.

Il contesto

Nel corso del periodo 2025-2027 gli obiettivi e le azioni da sviluppare sono individuati sulla base dell'attuale struttura organizzativa della Fondazione e secondo il quadro normativo di riferimento, regolato da (i) Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE): promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne; (ii) Carta dei diritti fondamentali dell'UE: divieto di discriminazione basata su sesso, origine etnica, religione, età e disabilità; (iii) Direttiva 2006/54/CE: pari opportunità e trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro, (iv) Direttiva 2010/41/UE: applicazione della parità di trattamento per i lavoratori autonomi.

Nello specifico, il GEP è stato realizzato sulla base delle cinque aree minime di intervento indicate dalla Commissione Europea:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

La prima area mira a implementare le politiche necessarie per garantire un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro e di studio inclusivo e in equilibrio con la vita privata, utilizzando pratiche come la flessibilità degli orari di lavoro o il sostegno alla genitorialità e alle attività di cura.

2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

La seconda area persegue l'aumento del numero di donne in posizioni di leadership e decisionali promuovendo la modifica di regolamenti, l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture e la parità di genere nell'organizzazione e lo svolgimento di eventi scientifici

3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

La terza area punta a una revisione delle procedure di selezione e concorsuali e alla formazione di gruppi di lavoro con la correzione di eventuali pregiudizi al fine di garantire che le donne e gli uomini ottengano pari opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera.

4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

La quarta area individua le misure dirette a fare in modo che la dimensione di genere sia presa in considerazione nella ricerca e nell'insegnamento

5. Contrasto alle molestie e di eventuali violenze

La quinta area promuove comportamenti che siano sempre rispettosi della dignità delle persone, indicando come possano essere segnalati casi di molestie, come si procede per sanzionarli, quali informazioni e quale supporto fornire alle vittime e come l'intera organizzazione può essere mobilitata per stabilire una cultura di tolleranza zero verso molestie e violenze sessuali.

Queste cinque aree saranno declinate in obiettivi e relative azioni. Le azioni previste disporranno delle necessarie risorse finanziarie, laddove la loro realizzazione lo richieda, anche sulla base degli esiti delle analisi delle situazioni di partenza.



INTERNATIONAL FOUNDATION
BIG DATA & ARTIFICIAL INTELLIGENCE
FOR HUMAN DEVELOPMENT

Analisi ex-ante

Quello che segue è il secondo GEP redatto dalla Fondazione IFAB e per tale motivo nell'ideazione e pianificazione dei prossimi anni (2025-2027) è stato, come prima cosa, utile guardare al passato. In particolare, l'ultimo report annuale realizzato, in riferimento al 2024, ha costituito un punto di partenza per scoprire quali sono stati i punti di forza e quali invece i punti deboli all'interno delle azioni messe in atto e delle strategie perseguite dalla Fondazione.

Le aree che hanno registrato i maggiori sviluppi positivi sono l'Area 1 e l'Area 3. La Fondazione IFAB ha consolidato lo smart working, garantendo un equilibrio tra le esigenze aziendali e quelle di dipendenti e/o collaboratori. Inoltre, è stato introdotto un piano di *welfare* e avviato un programma pensionistico integrativo. Per l'Area 3, l'ultimo report annuale del 2024 mostra che la Fondazione è cresciuta in termini di personale. Particolare attenzione è stata posta all'uguaglianza di genere, sia nel reclutamento del personale e/o collaboratori che nella selezione dei partecipanti alle attività intraprese per garantire un equilibrio di genere.

Da un'analisi del periodo 2022-2024, infine, si evince un aumento da parte della Fondazione nella distribuzione generale delle risorse e all'interno dei vari organi, con una crescita evidente all'interno del Consiglio di Amministrazione: da un'assenza di rappresentati femminili nel 2022 a una rappresentanza corrispondente al 30% del totale nel 2024. Un aumento, seppur contenuto, è stato registrato nell'International Scientific Board a seguito della nuova composizione nominata nel 2024, mentre è rimasta invariata la composizione dell'Organo di Vigilanza e del Collegio Sindacale.

GEP IFAB 2025/27

Fondazione IFAB riconosce l'importanza di promuovere l'uguaglianza di genere e l'inclusione intersezionale come valori fondamentali. Questo piano, sviluppato in continuità con le attività programmate nel precedente GEP e il quadro normativo europeo con le linee guida dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), descrive strategie e azioni per creare una cultura organizzativa inclusiva, diversificata ed equa, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di Horizon Europe 2021-2027.

Attraverso un approccio intersezionale, mira a considerare l'interazione tra genere, etnia, età, orientamento sessuale, disabilità e altre dimensioni dell'identità individuale secondo gli obiettivi:

- Garantire un equilibrio di genere a tutti i livelli e nelle funzioni dell'organizzazione, integrando una prospettiva intersezionale.
- Promuovere un ambiente di lavoro flessibile, inclusivo e orientato alla famiglia.
- Eliminare pregiudizi sistemici e discriminazioni nei processi di assunzione, valutazione e avanzamento di carriera.
- Favorire l'integrazione della dimensione di genere e di altre prospettive intersezionali nella ricerca e nell'innovazione.
- Rafforzare i meccanismi contro la violenza di genere, le molestie e tutte le forme di discriminazione intersezionale.
- Monitorare e riportare i progressi in modo trasparente e sistematico.
- Promuovere un approccio non discriminatorio nelle attività esterne e interne organizzate dalla Fondazione attraverso il ruolo di networking assunto dalla Fondazione Attraverso le seguenti aree di intervento previste dalla Commissione Europea:

- Area 1

Equilibrio vita privata, lavoro, studio e cultura dell'organizzazione

- Area 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

- Area 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

- Area 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

- Area 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Area 1

Equilibrio vita privata, lavoro, studio e cultura dell'organizzazione

Obiettivo: agevolare l'equilibrio tra vita privata, lavoro e studio

AZIONE 1	GARANTIRE UN EQUILIBRIO TRA VITA PERSONALE E LAVORATIVA
Target diretto	Personale operativo e collaboratori della Fondazione
Target indiretto	Famiglie, Società
Soggetti responsabili	Direttore
Output	Promuovere la modalità di lavoro agile e la flessibilità nel bilanciamento tra giornate in presenza e in smart working sulla base delle singole necessità, offrire supporto per il benessere mentale nell'ambiente di lavoro tramite il confronto (anche informale) con chi occupa della gestione del personale dipendente
Indicatori e target	Indagini sulla soddisfazione lavorativa
Timeline	2025-2027

AZIONE 2	ISTITUZIONE DI INCENTIVI A FAVORE DEI DIPENDENTI
Target diretto	Personale operativo e collaboratori della Fondazione
Target indiretto	Famiglie, Società
Soggetti responsabili	Direttore
Output	Continuazione dell'erogazione del piano <i>welfare</i> , consolidamento modalità <i>smart working</i> e avvio di un programma di mentorship
Indicatori e target	Erogazione annuale piano <i>welfare</i> Attivazione di piano pensionistico integrativo per i dipendenti a tempo indeterminato Definizione di accordi di <i>smart working</i> per le nuove assunzioni
Timeline	2025-2027

Area 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo: miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere

AZIONE	GARANTIRE UNA RAPPRESENTANZA DIVERSIFICATA NEI RUOLI DI LEADERSHIP E NEGLI ORGANI DELLA FONDAZIONE (CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, COLLEGIO SINDACALE, ORGANISMO DI VIGILANZA, ISB)
Target diretto	Comunità IFAB
Target indiretto	Destinatari processi decisionali
Soggetti responsabili	Presidente, Consiglio di Amministrazione, Assemblea
Output	Gender Equality Plan 2025-2027 Rispetto dello statuto ed attuali regolamenti verso una parità di genere
Indicatori e target	Approvazione Gender Equality Plan da parte del Consiglio di amministrazione Specifici KPI numerici contenuti nel report annuale
Timeline	2025-2027

Area 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo: promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento, nell'avanzamento di carriera e nella composizione del personale

AZIONE 1	SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE CHE SI OCCUPA DEL RECLUTAMENTO
Target diretto	Comunità IFAB
Target indiretto	Società
Soggetti responsabili	Direttore e personale coinvolto nei processi di reclutamento
Output	Iniziative relative alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere nel reclutamento Inserimenti nel personale e nelle composizioni che tengano conto dell'equilibrio di genere
Indicatori e target	1 evento annuale Selezione del nuovo personale aperta ad ambo i sessi in egual modo
Timeline	2025-27

AZIONE 2	RISPETTO DELL'EQUITA' DI GENERE NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA E NELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE
Target diretto	Comunità IFAB
Target indiretto	Società
Soggetti responsabili	Direttore e responsabili di area
Output	Rispetto dell'equità di genere nella composizione generale del personale e nelle fasi di crescita personale del singolo dipendente
Indicatori e target	Indicazioni e linee guida comunicate nel corso del rapporto di lavoro e all'instaurazione dello stesso (es. Manuale di <i>On boarding</i>) Avvio piano di remunerazione in base alle competenze del personale dipendente a prescindere dal genere
Timeline	2025-27

AZIONE 3	PROMUOVERE UN AMBIENTE DI LAVORO EQUO ED INCLUSIVO
Target diretto	Comunità IFAB
Target indiretto	Società
Soggetti responsabili	Direttore e responsabili di area
Output	Report annuale con grafici e analisi per il monitoraggio del personale, partecipazione ad eventi ed organizzazione di attività nelle scuole e università per la promozione dell'inclusione nelle discipline STEM.
Indicatori e target	Percentuale di candidati e assunzioni per genere, etnia e altre categorie rilevanti Rapporto annuale sulla parità di genere Assessment periodico su adeguatezza dei compensi del personale dipendente sulla base di competenze a prescindere dal genere e da fattori estranei all'attività lavorativa
Timeline	2025-27

Area 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo: rafforzare e valorizzare l'importanza dell'equilibrio di genere nella ricerca, nei programmi di formazione e nei progetti

AZIONE 1	REALIZZAZIONE DI MOMENTI DI SENSIBILIZZAZIONE SULLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE E NEI PROGETTI DELLA FONDAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI BIG DATA E ALL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE
Target diretto	Ricercatori/Ricercatrici, Studenti, Personale
Target indiretto	Comunità IFAB, Società
Soggetti responsabili	Direttore
Output	Eventi di sensibilizzazione
Indicatori e target	1 evento annuale
Timeline	2025-2027

Area 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo: prevenire, individuare e gestire comportamenti discriminatori nella comunità IFAB

AZIONE 1	REALIZZAZIONE E CONDIVISIONE DI UN CODICE ETICO
Target diretto	Comunità IFAB
Target indiretto	Famiglie, Società
Soggetti responsabili	Direttore, Consiglio di Amministrazione, ODV
Output	Pubblicazione di un codice etico con sezione apposita per le situazioni di molestie e per garantire il rispetto della dignità umana nei luoghi e nelle relazioni di lavoro
Indicatori e target	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e pubblicazione online e promozione
Timeline	2025

AZIONE 2	PREVENIRE ED AFFRONTARE LA VIOLENZA E LA DISCRIMINAZIONE
Target diretto	Comunità IFAB
Target indiretto	Famiglie, Società
Soggetti responsabili	Direttore, Consiglio di Amministrazione, ODV
Output	Prevenzione della discriminazione e dei pregiudizi inconsci, implementare politiche di tolleranza zero, fornire supporto alle vittime
Indicatori e target	Valutazioni di consapevolezza, formazione e diffusione del codice etico tra tutto il personale dipendente, collaboratori e verso esterni Processo whistleblowing
Timeline	2025



INTERNATIONAL FOUNDATION
BIG DATA & ARTIFICIAL INTELLIGENCE
FOR HUMAN DEVELOPMENT

Conclusione

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere e l'Inclusione della Fondazione IFAB 2025-2027 rappresenta un impegno concreto per la creazione di un'organizzazione diversificata, equa e inclusiva.

Approvato dal CDA in data 09/04/2025

Marco Becca
Firma digitale sostituita a
mezzo stampa, ai sensi
dell'art. 3 comma 2 D. Lgs.
39/93
L'originale del presente
atto è conservato presso
l'Ufficio Area Gestione
Progetti strategici, Terza
Missione e Comunicazione

