

PIANO DI PARITA' DI GENERE

FONDAZIONE MATILDE TETTAMANTI E MENOTTI DE MARCHI ONLUS

Versione 2, 31 gennaio 2025

Introduzione

La parità di genere è uno dei valori fondamentali dell'Unione Europea (UE). Il Parlamento Europeo ha approvato il 21 gennaio 2021 la nuova strategia UE per la parità di genere che traccia le azioni chiave per porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere, per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo e il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico.

In coerenza con la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, anche il Governo italiano ha inserito nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. La Strategia nazionale presenta cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) e punta, tra l'altro, alla risalita di cinque punti entro il 2026 nella classifica del [Gender Equality Index dello European Institute for Gender Equality](#) (attualmente l'Italia è al 14° posto, con un punteggio di 69.2 punti su 100, inferiore di 1,8 punti alla media UE).

Nell'ambito specifico della Ricerca e dell'Innovazione, già da diversi anni la UE evidenzia la necessità di intervenire per

- aumentare la presenza delle donne nelle posizioni apicali delle istituzioni di ricerca
- mettere in atto misure a sostegno delle carriere scientifiche tra cui la creazione di ambienti di lavoro *family-friendly*
- integrare la dimensione di genere nella ricerca

Il Piano di Parità di Genere

La recente introduzione dell'obbligo di adottare un Piano di Parità di Genere (*Gender Equality Plan, GEP*) per tutte le organizzazioni che vogliano accedere ai finanziamenti del Programma *Horizon Europe* e a quelli del PNRR o altri fondi pubblici e privati nazionali è stata un passo decisivo per aumentare l'attenzione verso la prospettiva di genere in ricerca e innovazione.

Il Piano di Parità di Genere è un insieme di impegni ed azioni che ha l'obiettivo, attraverso cambiamenti culturali e istituzionali, di promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione. Come descritto dalla Commissione Europea nell'ambito del programma *Horizon Europe*^{1,2}, la predisposizione di un Piano di Parità di Genere è un processo dinamico che prevede la raccolta e l'analisi iniziale dei dati disaggregati relativi al sesso/genere del personale presente in struttura. Tale attività, oltre a permettere la preparazione di una reportistica periodica, diventa la base per programmare, implementare, monitorare e analizzare interventi mirati nelle aree tematiche identificate dalla UE ed elencate alla tabella 1.

Tabella 1- Aree tematiche per interventi mirati a migliorare la parità di genere

- Equilibrio lavoro/vita privata e cultura organizzativa
- Parità di genere nelle posizioni apicali e decisionali
- Parità di genere nelle selezioni di personale e negli avanzamenti di carriera
- Integrazione degli aspetti di genere nei contenuti della ricerca
- Misure specifiche e procedure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali

La Fondazione Tettamanti

La Fondazione Matilde Tettamanti e Menotti De Marchi Onlus (Fondazione Tettamanti, FT) è un ente privato no profit operante nel settore della ricerca biomedica, in particolare nell'area delle leucemie e delle emopatie infantili. Rappresenta il primo esempio in Italia di una struttura di ricerca nel campo delle leucemie del bambino che opera in modo integrato con una struttura di cura, collaborando strettamente con la Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori e con l'Università degli Studi Milano Bicocca.

Le attività di ricerca svolte presso i suoi laboratori sono finanziate da fondi pubblici o privati sia attraverso bandi competitivi sia tramite donazioni.

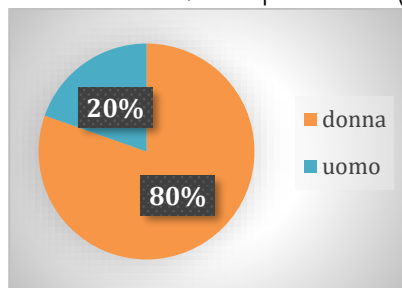
Il presente Piano di Parità di Genere della Fondazione Tettamanti è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 dicembre 2023. E' inoltre un documento pubblico essendo presente sul sito web della Fondazione. E' divulgato attivamente all'interno dell'organizzazione attraverso incontri periodici, il primo dei quali si è tenuto in data 28 novembre 2023, ed è un "documento vivo" in quanto verrà aggiornato almeno una volta ogni 12 mesi.

La FT ha nominato un Gruppo di Lavoro dedicato a programmare, attuare, monitorare e analizzare il Piano di Parità di Genere; il Gruppo di Lavoro è composto da cinque persone, in rappresentanza dell'intera organizzazione: Ufficio Risorse Umane (Claudia Galletti e Francesca Colombo), Grant Office (Marina Castellano), ricercatori (Giovanna D'Amico) e staff (Michele Quaroni).

Il Gruppo di Lavoro si è avvalso della consulenza della prof. Elisabetta Ruspini, responsabile del Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere-ABCD di Università Milano Bicocca, con la quale si sono condivisi i primi passaggi per arrivare alla stesura del GEP.

Analisi dello stato attuale della Fondazione Tettamanti

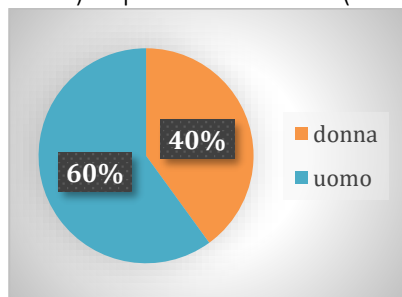
La Fondazione Tettamanti, a gennaio 2025, impiega 51 unità di personale contrattualizzato, tra dipendenti, collaboratori e borsisti, oltre a personale in partita IVA e ad esclusione degli organi direttivi. L' 80% del personale (41 unità) è costituito da donne, come si riporta nel grafico successivo



Effettuando un'analisi generazionale sulle unità considerate, si può osservare una marcata prevalenza dei "millennials" o "generazione y" (nati 1981-1996) che contano 26 unità, seguiti dalla "generazione x" (nati 1965-1980) con 16 unità, i "baby boomers" (nati 1946-1964) con 6 unità e infine gli "zoomers" o "generazione z" con 3 unità.



Passando a esaminare gli Organi Direttivi (Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) composti da un totale di 10 persone, osserviamo – per quanto riguarda la distribuzione di genere - un'inversione di tendenza rispetto al primo grafico con una leggera prevalenza di uomini (6 unità) rispetto alle donne (4 unità)



Collaborano altresì con la Fondazione Tettamanti figure professionali come studenti, tesisti, biologi, tecnici di laboratorio, statistici con titolarità di rapporto di lavoro presso altri enti, per i quali non si ritiene utile un'analisi di genere né generazionale.

Vista la ridotta dimensione dell'ente, riteniamo non informative altre analisi di distribuzione di genere ad esempio per tipologia di area (amministrativa vs ricerca); per trattamento salariale; per fruizione di agevolazioni quali part-time/legge 104/Lavoro agile/congedi parentali; per produttività scientifica.

Si ripeteranno le analisi di distribuzione di genere ogni dodici/diciotto mesi, per valutare se e come questi indicatori si modificano nel tempo

Il Piano di Parità di Genere della Fondazione Tettamanti

Nel mese di novembre 2023 il Gruppo di Lavoro ha organizzato un incontro con tutto il personale di FT al fine di illustrare il processo di elaborazione del Piano di Uguaglianza di Genere, informando e coinvolgendo tutti della sua predisposizione. Nel corso dell'incontro è stato presentato un questionario conoscitivo attraverso il quale si intendeva valutare il grado di soddisfazione e intercettare eventuali criticità in relazione alle aree tematiche elencate alla Tabella 1. Il questionario è stato inviato a tutto il personale via email, e le risposte sono state raccolte in un'urna in modo da garantire l'anonimità.

Sono state analizzate diciassette risposte al questionario, che hanno portato a identificare le attuali aree di miglioramento e le dieci proposte di attività, come di seguito specificato.

Equilibrio lavoro/vita privata

Situazione iniziale

La maggioranza del personale che ha risposto al questionario (12/17) si è dichiarata soddisfatta dell'equilibrio lavoro/vita privata, in virtù della possibilità di usufruire dello smart working per una parte della settimana, della flessibilità dell'orario di lavoro e della possibilità di compensare i giorni lavorati nel fine-settimana.

Aree di miglioramento

1. Verrà data al personale che ne farà richiesta e laddove la tipologia di mansione lo permetta, la possibilità di usufruire del "lavoro agile" tramite la sottoscrizione di uno specifico accordo.
2. Si valuterà la fattibilità tecnica di estendere la possibilità di collegarsi ai server aziendali tramite VPN a tutto il personale che usufruirà del "lavoro agile", al fine di rendere più efficace ed efficiente il tempo lavorato da remoto.

Indicatori

I1- variazione del numero di persone che avranno accesso alla modalità di "lavoro agile"

I2- variazione del numero di persone che avranno accesso al collegamento in VPN, se la fattibilità tecnica sarà confermata

Rilevazione al 31/01/2025

I1- Rispetto al periodo precedente è stato sono stati formalizzati accordi di smart working per tutti i dipendenti che già svolgevano parte dell'attività lavorativa in modalità agile. Inoltre a tutti i nuovi impiegati nel settore della ricerca scientifica è data la possibilità di accedere a tale modalità di lavoro.

I2- E' stata fatta richiesta di VPN per il personale che ha sottoscritto l'accordo di lavoro agile.

Cultura organizzativa

Situazione iniziale

L'ambiente di lavoro prevalentemente femminile viene percepito come difficile e teso. Si ritiene che una maggiore presenza maschile sarebbe utile a stemperare il clima.

Aree di miglioramento

3. Verrà organizzato un evento annuale (*Retreat*) della durata di due giorni a cui sarà invitato a partecipare tutto il personale della Fondazione. Durante queste giornate, saranno organizzate attività di "*team building*" allo scopo di migliorare le relazioni interpersonali
4. Saranno proposti incontri presso la Fondazione con esperti esterni su tematiche legate alla crescita personale, allo scopo di fornire strumenti di gestione dei conflitti e/o dello stress.
5. Si organizzerà almeno un incontro all'anno presso la Fondazione con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza di tutto il personale in relazione alle tematiche di genere, invitando esperti esterni.

Indicatori

I3a- svolgimento del *Retreat*

I3b- numero di persone che partecipano alle attività di *team building*

I4a- numero di incontri su tematiche di crescita personale

I4b- numero di persone che partecipano agli incontri su tematiche di crescita personale

I5a- numero di incontri su tematiche di genere

I5b- numero di persone che partecipano agli incontri su tematiche di genere

Rilevazione al 31/01/2025

I4a- E' stato proposto un percorso esperienziale di formazione tenuto dalla dr.ssa Roberta Berno, counselor e cantastorie, dal titolo "CONFLICT MANAGEMENT E GENTLE EMPOWERMENT" articolato in 4 incontri di 3 ore ciascuno, oltre a un incontro di presentazione e un follow up.

1) In (ri)cerca di ... Ascolto

2) In (ri)cerca di ... Dialogo

3) In (ri)cerca di ... Fiducia

4) In (ri)cerca di ... Consapevolezza

I4b- Al percorso hanno partecipato 18 dipendenti della FT, identificati tra i PI e il personale amministrativo

I5a- in data 27/05/2024 è stato organizzato l'incontro dal titolo "Differenze e disuguaglianze di genere", tenuto dalla Professoressa Elisabetta Ruspini del centro ABCD della Università degli Studi Milano Bicocca.

Parità di genere nelle posizioni apicali e decisionali

Situazione iniziale

E' stato evidenziato come il Consiglio di Amministrazione sia composto da soli uomini, in netto contrasto con la composizione del resto del personale della Fondazione. All'atto pratico, comunque, questa situazione non sembra avere alcun impatto rilevabile.

Aree di miglioramento

Al momento non si ritiene possibile identificare aree di miglioramento in questo ambito.

Rilevazione al 31/01/2025

Rispetto all'analisi precedente, è stata effettuata una nuova analisi di genere nelle posizioni apicali includendo – oltre ai componenti del Consiglio di Amministrazione – anche i membri del Collegio Sindacale e la Direzione Generale che ha evidenziato solo una minima prevalenza del sesso maschile rispetto al sesso femminile.

Parità di genere nelle selezioni di personale e negli avanzamenti di carriera

Situazione attuale

In generale è stata evidenziata una scarsa attenzione al merito nella gestione del personale. Tuttavia, non si rileva una disparità di trattamento basata sul genere nelle selezioni di personale e negli avanzamenti di carriera, data la prevalenza di personale di genere femminile. La Fondazione si è recentemente dotata di un nuovo organigramma, ma attualmente non sono presenti percorsi di carriera strutturati, di conseguenza gli avanzamenti di carriera sono sporadici.

Aree di miglioramento

Si prevede di

6. Pubblicare sul sito l'organigramma della Fondazione
7. predisporre le descrizioni dei diversi ruoli entro i primi sei mesi del 2024

Indicatori

I6+7- presentazione a tutto il personale del nuovo organigramma e delle descrizioni dei ruoli

Rilevazione al 31/01/2025

I6- In data 19 marzo 2024 è stato pubblicato l'organigramma della Fondazione Tettamanti, scaricabile al link: https://fondazionetettamanti.it/wp-content/uploads/2024/03/ORGANIGRAMMA-FT_2023.pdf

Integrazione degli aspetti di genere nei contenuti della ricerca

Situazione attuale

C'è consapevolezza sull'importanza degli aspetti di genere nella programmazione delle attività di ricerca, in particolare rispetto a trial clinici e a esperimenti preclinici su modelli animali.

Aree di miglioramento

8. Si programmeranno nel corso del 2024 attività formative relative agli aspetti di genere nella ricerca clinica e preclinica, partendo dalla diffusione a tutto il personale del documento "Linee di indirizzo per l'applicazione della Medicina di Genere nella ricerca e negli studi preclinici e clinici" predisposto dall'Osservatorio per la Medicina di Genere presso l'Istituto Superiore di Sanità³.

Indicatori

I8a- data di diffusione del documento "Linee di indirizzo..."³

I8b- numero di incontri su aspetti di genere nella ricerca

I8c- numero di persone che partecipano agli incontri su aspetti di genere nella ricerca

Rilevazione al 31/01/2025

I8a- in data 8 marzo 2024 il documento "Linee di indirizzo per l'applicazione della Medicina di Genere nella ricerca e negli studi preclinici e clinici" è stato inviato tramite mail a tutti i dipendenti, collaboratori e liberi professionisti che prestano attività in FT

I8B- Sono stati divulgati 7 inviti per la partecipazione a "Gender Lunch Seminar"

I8C- Non è stato possibile individuare il numero di partecipanti agli eventi di cui al punto precedente

Misure specifiche e procedure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Situazione attuale

Non si rilevano situazioni di violenza di genere all'interno della Fondazione.

Aree di miglioramento

9. Si identificherà all'interno della Fondazione un referente, interno al Gruppo di Lavoro, per le segnalazioni di violenza di genere e di molestie sessuali e si svilupperà una procedura interna per la gestione di questo tipo di segnalazioni.
10. Per migliorare la sicurezza sul luogo di lavoro, si analizzeranno in maniera dettagliata i percorsi di accesso e di uscita della palazzina che ospita i locali della Fondazione, correggendo eventuali criticità laddove vengano riscontrate, ad esempio l'illuminazione delle aree parcheggio.

Indicatori

I9- presentazione a tutto il personale della procedura interna per la gestione delle segnalazioni di violenza di genere e di molestie sessuali

I10- elenco delle eventuali criticità e piano correttivo

Rilevazione al 31/01/2025

Non si segnalano variazioni rispetto alla situazione precedente

Bibliografia di riferimento

1. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Publications Office of the European Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>
2. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe, gender equality – A strengthened commitment in Horizon Europe, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/97891>
3. Linee di indirizzo per l'applicazione della Medicina di Genere nella ricerca e negli studi preclinici e clinici (Parte 1), Osservatorio sulla Medicina di Genere, ISS, 2023, https://www.iss.it/documents/20126/6744468/Linee+di+indirizzo_Parte1_+28.02.23.pdf/14f83e05-f47e-035b-aaf2-dcb3d85d2a4a?t=1680084838191