

GENDER EQUALITY PLAN

Piano per l'Uguaglianza di Genere

FONDAZIONE ETICA

2026–2029

Approvato da	Presidente del Consiglio di Amministrazione
Data di approvazione	31 luglio 2026
Responsabile GEP	Camilla Turelli
Versione	1.0

1. INTRODUZIONE

La promozione della parità tra donne e uomini costituisce un principio fondamentale dell'Unione europea e rappresenta un elemento trasversale delle politiche europee.

Il *Gender Equality Plan* (GEP) è uno strumento strategico volto a promuovere la parità di genere attraverso un processo di cambiamento organizzativo e culturale, mediante l'individuazione di obiettivi, azioni, responsabilità, risorse e strumenti di monitoraggio.

Fondazione Etica riconosce la parità di genere, le pari opportunità, il rispetto della dignità della persona e la non discriminazione quali principi fondamentali della propria attività istituzionale e organizzativa.

Tali principi sono coerenti con le finalità della Fondazione e con il suo impegno nella promozione dei diritti civili, delle pari opportunità e dell'inclusione.

Il presente *Gender Equality Plan* definisce pertanto un quadro organico di principi e azioni finalizzato a:

- promuovere una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sull'inclusione e sulle pari opportunità;
- favorire condizioni organizzative compatibili con l'equilibrio tra vita professionale e vita personale;
- promuovere una partecipazione equilibrata e inclusiva ai processi decisionali;
- assicurare pari opportunità nell'accesso alle collaborazioni, alle attività formative e alle opportunità di sviluppo;
- integrare, ove pertinente, la dimensione di genere nelle attività di ricerca, analisi delle politiche pubbliche, progettazione e valutazione;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia, violenza e comportamento inappropriato.

Il Piano è elaborato secondo un approccio di *gender mainstreaming*, integrando misure specifiche di promozione della parità con l'inserimento della prospettiva di genere nei processi organizzativi e nelle attività della Fondazione.

Il GEP costituisce inoltre uno strumento di miglioramento continuo, attraverso il quale la Fondazione intende consolidare nel tempo una cultura organizzativa attenta alla parità di genere e all'inclusione.

2. FINALITÀ E AMBITO DEL PIANO

Fondazione Etica adotta il presente Gender Equality Plan (GEP) per il periodo 2026–2029 al fine di promuovere la parità di genere e integrare tale prospettiva, ove pertinente, nei propri processi organizzativi, progettuali e di ricerca.

Il Piano è costruito in coerenza con l'impostazione Horizon Europe: assicura i requisiti di processo relativi a pubblicazione, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dei dati, formazione e sensibilizzazione, e declina gli impegni della Fondazione nelle cinque aree tematiche individuate dalla Commissione europea e già recepite nella precedente bozza del GEP.

Il Piano si applica, secondo modalità coerenti con i rispettivi ruoli, al personale dipendente, alle collaboratrici e ai collaboratori, alle persone coinvolte in attività di ricerca e progetto, ai componenti degli organi e dei gruppi di lavoro e, ove pertinente, agli altri soggetti che partecipano alle attività della Fondazione.

3. PRINCIPI GUIDA

3.1 Tolleranza zero

Molestie, molestie sessuali, violenza fisica o psicologica, intimidazioni, comportamenti offensivi e qualsiasi altra condotta lesiva della dignità della persona sono considerati incompatibili con i valori della Fondazione.

3.2 Inclusione

La Fondazione promuove un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze individuali, prestando attenzione anche all'intersezione tra genere e altri fattori di possibile disuguaglianza.

3.3 Gender mainstreaming

La dimensione di genere viene considerata, ove pertinente, nella progettazione, realizzazione, monitoraggio e valutazione delle attività della Fondazione.

3.4 Riservatezza e tutela

Le eventuali segnalazioni saranno trattate secondo principi di riservatezza, imparzialità e tutela della persona segnalante, garantendo il divieto di ritorsione.

4. REQUISITI DI PROCESSO

Documento pubblico. Il GEP è approvato dal Consiglio di Amministrazione, sottoscritto dal vertice della Fondazione e pubblicato sul sito istituzionale.

Risorse e responsabilità. La Fondazione individua un/una Responsabile GEP e assicura risorse umane e organizzative adeguate all'attuazione del Piano, ricorrendo, ove necessario, a competenze esterne.

Dati, monitoraggio e reporting. Con cadenza almeno annuale la Fondazione raccoglie e aggiorna, ove applicabili e nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati, dati disaggregati per sesso/genere relativi alla propria composizione e alle principali attività. Il/La Responsabile GEP predispone un sintetico report annuale basato sugli indicatori del Piano.

Formazione e sensibilizzazione. Nel periodo di validità del Piano la Fondazione realizza attività di formazione o sensibilizzazione sulla parità di genere e sui bias di genere inconsapevoli, rivolte al personale e, in particolare, alle persone coinvolte nei processi decisionali, di selezione o valutazione.

5. BASELINE E MONITORAGGIO

Il Piano non introduce valori di baseline non ancora disponibili. La baseline sarà definita attraverso la prima rilevazione utile e aggiornata nel monitoraggio annuale. Gli indicatori e i target sono volutamente essenziali e proporzionati alle dimensioni e alle attività della Fondazione.

Il monitoraggio utilizzerà, ove disponibili e pertinenti, dati disaggregati per sesso/genere e registrerà lo stato di attuazione delle azioni. Eventuali scostamenti o criticità potranno determinare misure correttive o aggiornamenti del Piano.

6. AREE DI INTERVENTO

Area 1 — Equilibrio tra vita professionale e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo. Favorire un contesto organizzativo inclusivo e, compatibilmente con le esigenze della Fondazione, attento alla conciliazione tra attività professionale e vita personale.

Azione	Indicatore	Target 2029	Responsabile
Mantenere, ove compatibili con le esigenze organizzative e progettuali, modalità flessibili di lavoro e partecipazione	Presenza di modalità organizzative flessibili	Mantenimento delle modalità disponibili nel periodo del Piano	Direzione
Rilevare il clima organizzativo e l'eventuale presenza di ostacoli alla piena partecipazione	Rilevazione effettuata	Almeno 1 rilevazione nel periodo 2026–2029	Responsabile GEP

Area 2 — Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Obiettivo. Monitorare la rappresentanza di genere negli organi e nei principali gruppi di lavoro e promuovere consapevolezza rispetto ai bias di genere.

Azione	Indicatore	Target 2029	Responsabile
Aggiornare i dati sulla composizione per genere degli organi e, ove pertinenti, dei principali gruppi di lavoro.	Dati di composizione disponibili	Aggiornamento almeno annuale dei dati disponibili	Responsabile GEP
Realizzare un'attività di sensibilizzazione sui bias di genere inconsapevoli per le persone coinvolte nei processi decisionali, di selezione o valutazione.	Attività realizzata	Almeno 1 attività nel periodo 2026–2029	Responsabile GEP / Direzione

Area 3 — Parità di genere nell'accesso alle collaborazioni e alle opportunità di sviluppo

Obiettivo. Favorire procedure trasparenti e non discriminatorie nelle principali opportunità di collaborazione, formazione e sviluppo.

Azione	Indicatore	Target 2029	Responsabile
Utilizzare criteri chiari e non discriminatori nelle principali procedure di selezione o collaborazione attivate dalla Fondazione	Presenza di criteri espliciti nelle procedure pertinenti	Applicazione alle principali procedure attivate nel periodo	Direzione

Azione	Indicatore	Target 2029	Responsabile
Realizzare formazione o sensibilizzazione sulla parità di genere, le pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni.	Attività realizzate	Almeno 1 attività nel periodo 2026–2029	Responsabile GEP

Area 4 — Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nelle policy e nei progetti

Obiettivo. Considerare, ove pertinente, la dimensione di genere nelle attività di ricerca, analisi delle politiche pubbliche e progettazione.

Azione	Indicatore	Target 2029	Responsabile
Prevedere una verifica della rilevanza della dimensione di genere nella progettazione di nuove attività e progetti.	Verifica della rilevanza effettuata nei casi pertinenti.	Applicazione ai nuovi progetti per i quali la dimensione di genere risulti pertinente.	Responsabili di progetto
Utilizzare, ove disponibili e pertinenti, dati disaggregati per sesso/genere nelle attività di ricerca e analisi.	Attività che utilizzano dati disaggregati.	Utilizzo quando pertinente e quando i dati sono disponibili.	Responsabili di progetto

Area 5 — Prevenzione e contrasto della violenza di genere, delle molestie e delle discriminazioni

Obiettivo. Prevenire e gestire comportamenti discriminatori, molestie e violenza di genere, assicurando un canale riservato di segnalazione.

Azione	Indicatore	Target 2029	Responsabile
Mantenere un canale riservato per segnalazioni relative a molestie, discriminazioni o comportamenti contrari ai principi del Piano.	Canale disponibile e funzionante.	Canale mantenuto attivo per l'intero periodo del Piano.	Direzione / Responsabile GEP
Comunicare i principi di tolleranza zero e le modalità di segnalazione.	Comunicazione o sensibilizzazione effettuata.	Almeno 1 iniziativa nel periodo 2026–2029 e informazione resa disponibile alle persone interessate.	Responsabile GEP

7. GOVERNANCE, RISORSE E REPORTING

Il Consiglio di Amministrazione assicura l'impegno istituzionale. Il/La Responsabile GEP coordina attuazione, monitoraggio, reporting e sensibilizzazione; Direzione e responsabili di progetto curano le azioni di competenza.

La Fondazione assicura risorse umane e organizzative adeguate e, ove necessario, risorse finanziarie o competenze esterne.

8. REPORT ANNUALE E REVISIONE

Almeno annualmente il/la Responsabile GEP predispone un report sintetico su azioni, indicatori, dati disaggregati disponibili e pertinenti, eventuali criticità e misure correttive.

Il GEP può essere aggiornato in caso di nuove esigenze, requisiti europei o criticità. A fine periodo sarà valutato ai fini del Piano successivo.

9. PUBBLICAZIONE E APPROVAZIONE

Il GEP è pubblicato sul sito istituzionale e comunicato alle persone coinvolte nelle attività della Fondazione.

F.to Il Presidente Gregorio Gitti

F.to La Direttrice Camilla Turelli