

FONDAZIONE PER LA RICERCA BIOMEDICA AVANZATA ONLUS
VIMM – Veneto Institute of Molecular Medicine
GENDER EQUALITY PLAN 2023-2025



FONDAZIONE
RICERCA BIOMEDICA
AVANZATA

V.I.M.M.

INDEX

<u>PREMESSA</u>	<u>PG. 3</u>
------------------------	---------------------

<u>INTRODUZIONE</u>	<u>PG. 4</u>
----------------------------	---------------------

<u>OBIETTIVI PRINCIPALI</u>	<u>PG. 6</u>
------------------------------------	---------------------

<u>GENDER EQUALITY PLAN</u>	<u>PG. 7</u>
------------------------------------	---------------------

1. <u>ANALISI NUMERI e CONSIDERAZIONI</u>	<u>PG. 7</u>
2. <u>PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZA</u>	<u>PG. 9</u>
3. <u>AZIONE E MISURE</u>	<u>PG. 10</u>
4. <u>PROCESSI DI VALUTAZIONE</u>	<u>PG. 12</u>

PREMESSA

Il Gender Equality Plan (GEP) della Fondazione per la Ricerca Biomedica Avanzata Onlus – VIMM (FONDAZIONE), segue le linee guida dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).

Il GEP della FONDAZIONE contiene analisi e strategie che hanno l'obiettivo di promuovere le pari opportunità e l'equità tra tutti i generi all'interno della community scientifica, amministrativa e direzionale.

Questo processo, descritto con una timeline nelle pagine seguenti, è condotto con la collaborazione dei ricercatori e del personale amministrativo della FONDAZIONE.

In riferimento all'analisi condotta, il documento delinea una serie di azioni e misure necessarie a raggiungere gli obiettivi descritti e indicati, anche, dalla Commissione Europea. Per questa verifica e monitoraggio del GEP sono stati assegnati un team e risorse dedicate.

Il GEP rappresenta una continuità nelle scelte dalla FONDAZIONE e un documento che conferma l'impegno costante per l'uguaglianza di genere, affrontando fattori che limitano la partecipazione e l'avanzamento di tutte le identità di genere nella ricerca.



Paolo Marizza

Direttore Generale



Nicola Elvassore

Direttore Scientifico

INTRODUZIONE

La Fondazione Ricerca Biomedica Avanzata Onlus, presieduta dal Prof. Francesco Pagano, è nata a Padova nel 1996 con lo scopo di promuovere e realizzare progetti e attività di ricerca scientifica nel contesto universitario e sanitario del Nord Est.

La Fondazione oggi rappresenta uno dei poli d'eccellenza a livello internazionale per le ricerche svolte nel campo della biologia cellulare e molecolare. Inoltre, grazie ad un'attenta attività di partnership con l'Università di Padova, l'Azienda Ospedaliera e con le eccellenze private locali, la Fondazione si propone di essere un motore di crescita scientifica, culturale, economica e sociale per il territorio e di migliorare la qualità della vita delle persone, in un contesto in cui l'invecchiamento della popolazione ha incrementato l'incidenza di malattie degenerative, cancro e diabete.

Per l'esecuzione dei suoi progetti di ricerca, la Fondazione si avvale, come braccio operativo, dell'Istituto Veneto di Medicina Molecolare (VIMM), dove operano oltre 230 ricercatori (di cui il 30% stranieri e il 60% giovani donne), suddivisi in 20 gruppi coordinati dal Direttore Scientifico, Prof. Nicola Elvassore.

L'età media è inferiore ai 40 anni e molti ricercatori, rientrati dall'estero, sono riusciti ad avviare delle ricerche di altissimo livello: un esempio concreto è il fatto che nel 2023 al VIMM saranno presenti e attivi 4 progetti di ricerca - affidati ad altrettanti Principal Investigator - finanziati dall'European Research Council.

I principali ambiti operativi in cui il VIMM concentra la propria attività - neurologia e neuroscienze, micro organi, malattie cardiovascolari, malattie muscolari e ricerca oncologica – trovano espressione e traduzione concreta: la ricerca biomedica e la biologia cellulare e molecolare hanno portato un contributo fondamentale nella lotta contro il Covid-19, mentre lo studio dei micro organi permette, con un piccolo prelievo di tessuto dal paziente, di svolgere numerosissimi studi che hanno come fine quello di agire preventivamente sul manifestarsi di una determinata patologia o nel definire il miglior trattamento in un contesto di medicina di precisione.

Il successo del VIMM - e la sua capacità di attrarre talenti - nasce da un forte legame con il territorio e con le istituzioni ma anche da una filosofia unica, che gli consente di essere all'avanguardia nel panorama nazionale e mondiale.

Le parole chiave che caratterizzano il VIMM sono:

Aperto: al VIMM non esistono laboratori chiusi, ma sono tutti organizzati secondo il concetto di "open space";

Comune: al VIMM non esistono strumenti di proprietà dei singoli gruppi, ma sono tutti mantenuti dall'istituto e condivisi tra i vari gruppi di ricerca;

Avanzato: il VIMM possiede strumentazione avanzatissima per lo studio della biologia cellulare e dei modelli di malattia;

Multidisciplinare: al VIMM chirurghi, medici, ingegneri, fisici, biologi lavorano tutti sotto lo stesso tetto.

Le pari opportunità, l'inclusione e l'uguaglianza di genere hanno sempre rappresentato le fondamenta di ciò che la FONDAZIONE rappresenta.

La FONDAZIONE si è sempre impegnata a fornire supporto a tutti i membri del personale, indipendentemente da sesso, nazionalità, religione, disabilità, età, background culturale o identità

di genere e crede che il miglioramento continuo del benessere sul posto di lavoro sia vitale per reclutare e fidelizzare un capitale umano eccellente.

È proprio questo impegno costante per l'uguaglianza di genere che la FONDAZIONE ha deciso di formalizzare attraverso l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP).

Il presente piano è stato redatto dopo un'approfondita analisi quali-quantitativa dell'organizzazione, che viene effettuata in modo ricorrente, e un accurato processo di consultazione interna che ha coinvolto ricercatori, amministrativi, Direzione Scientifica e Presidenza.

Il piano avrà validità per gli anni 2023-2025 e definisce il framework e le misure che la FONDAZIONE perseguirà per promuovere e migliorare l'uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione e per prevenire la discriminazione, sia bilanciando la leadership dei diversi generi a tutti i livelli, sia costruendo una cultura che si sforza di eliminare gli ostacoli e i pregiudizi consci nei confronti di tutti i generi in modo equo e aumentare la consapevolezza in tutta l'organizzazione sui pregiudizi di genere.



OBIETTIVI PRINCIPALI

Il GEP della FONDAZIONE si basa su analisi e bisogni interni ed è stato elaborato sulla base di un'analisi condotta attraverso un processo partecipativo tra tutto il personale delle diverse aree.

In linea con i nuovi requisiti dell'Horizon Europe Framework, sono stati identificati i seguenti 5 obiettivi principali:

- 1) Migliorare i processi decisionali affrontando i pregiudizi di genere e di altra natura al fine di soddisfare nuove opportunità di eccellenza;
- 2) Promuovere lo sviluppo di carriera per tutti i generi, e in particolare incoraggiare le donne a perseguire carriere scientifiche;
- 3) Sostenere la conciliazione tra carriera e vita familiare e promuovere un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- 4) Integrare la variabile delle dimensioni di genere nella ricerca come parte di un più ampio impegno per la diversità;
- 5) Attuare misure contro la discriminazione basata sul genere, comprese le molestie sessuali.

Per la verifica di questi obiettivi la FONDAZIONE attraverso il GEP indica una serie di misure pratiche con un monitoraggio e valutazione di indicatori quantificabili.

La pianificazione comprende le seguenti annualità 2023-2024-2025.

Per l'implementazione e continuo miglioramento è previsto entro giugno 2023, la creazione di un team di coordinamento, denominato GENDER EQUALITY VIMM TEAM (GEVT), che verificherà e implementerà misure e task.

Il GEVT sarà composto da 5 membri non permanenti e provenienti da diverse aree della FONDAZIONE.

Saranno nominati dal Direttore Scientifico o Direttore Generale e coordinati dal Responsabile del GEVT individuato nella figura del: GRANT OFFICER

I 5 membri del GEVT avranno una durata triennale in conformità con il GEP, al termine potranno richiedere un rinnovo per le annualità successive previa autorizzazione del Direttore Scientifico.

Il GEVT potrà inoltre consultare o affidarsi a specifici esperti di policy di genere per sostenere l'attuazione del piano.

Al GEVT è assegnato un budget di € 12.000, per le annualità 2023-2024-2025. Qualsiasi onere di spesa, dovrà essere preventivamente autorizzato dal Direttore Generale della FONDAZIONE.

La calendarizzazione di incontri tra il Responsabile GEVT e i membri sarà con cadenza bimestrale per verificare lo stato di avanzamento del GEP

Al termine delle tre annualità i membri del GEVT con il Responsabile predisporranno un documento di conclusione dei lavori e raggiungimento obiettivi da sottoporre alla Direzione Scientifica e Presidenza.

GENDER EQUALITY PLAN

Il presente piano è ancora in fase di sviluppo e di crescita. Pertanto, la prima sezione sarà dedicata a tracciare un quadro sulla situazione attuale della FONDAZIONE, evidenziando le diverse aree e dove intervenire con possibili azioni correttive, di supporto, miglioramento o mantenimento.

1. ANALISI NUMERI E CONSIDERAZIONI

La seguente analisi prende in considerazione l'anno 2022.

La Fondazione applica ai dipendenti il CCNL del Terziario e Servizi, con inquadramento dal sesto livello al quadro. Non sono previste condizioni di miglior favore rispetto a quelle previste dal CCNL, ma viene data la possibilità, in base al ruolo e alle responsabilità, di flessibilità oraria.

La Fondazione pone particolare attenzione al processo di reclutamento del personale, in termini di valori, professionalità, pari opportunità e trasparenza, in linea con il proprio Codice Etico.

La FONDAZIONE, come da premessa, opera, mezzo Accordo Quadro, a stretto contatto con l'Università degli Studi di Padova.

Tutti i nostri Principal Investigator (PI) sono affiliati al nostro Istituto e il loro team assunto con fondi della FONDAZIONE trasferiti all'Università di Padova.

Si precisa, quindi, che la FONDAZIONE segue due canali per il monitoraggio del GEP, uno riguarda il personale retribuito dalla FONDAZIONE (possono essere amministrativi, ricercatori, tecnici, direttori...), l'altro sono i collaboratori (PI, studenti, tesisti, ricercatori...) che lavorano presso la FONDAZIONE, ma assunti dall'Università di Padova.

Mostriamo, di seguito, l'evoluzione dell'organico della FONDAZIONE, sia per il personale retribuito che per i collaboratori.

- Nel 2022 la Presidenza e Dirigenza della FONDAZIONE è così composta:

1 PRESIDENTE (U)
1 VICEPRESIDENTE (D)
1 DIRETTORE SCIENTIFICO (U)
1 VICE-DIRETTORE SCIENTIFICO (D)

U = UOMO D = DONNA

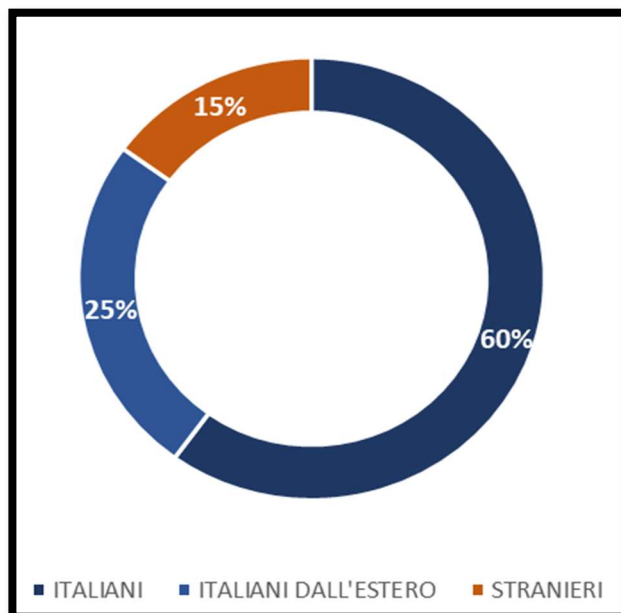
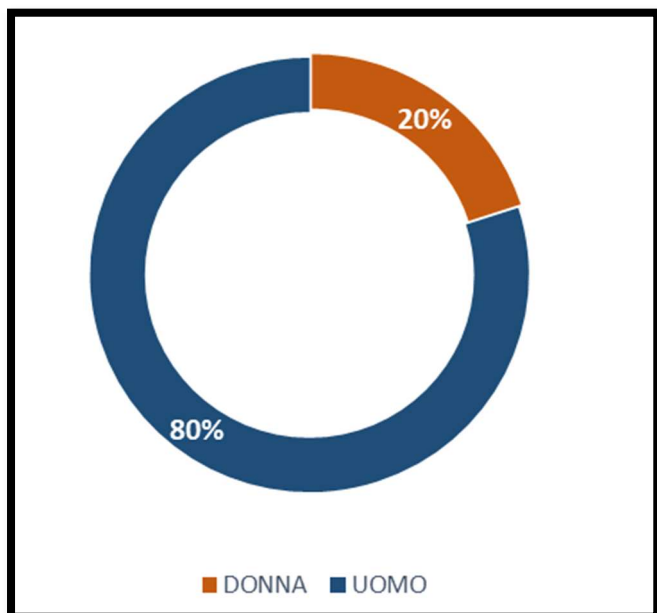
Per questa area di vertice il rapporto di genere risulta pari, 50% uomini e 50% donne. Nel 2023-2024 è previsto il mantenimento di questa distribuzione paritaria.

- Al 31 dicembre 2022 la FONDAZIONE retribuisce il seguente **personale**:

PERSONALE	31/12/2022	UOMINI	DONNE
IMPIEGATI	10	4	6
LAVORATORI A PROGETTO - COLLABORATORI	4	4	0
<u>TOTALE</u>	<u>14</u>	<u>8 (57%)</u>	<u>6 (43%)</u>

- Nel 2022 il **numero di PI** ammonta a 20 unità, così distribuiti:

PI	31/12/2022	UOMINI	DONNE
TOTALE PI	20	16	4



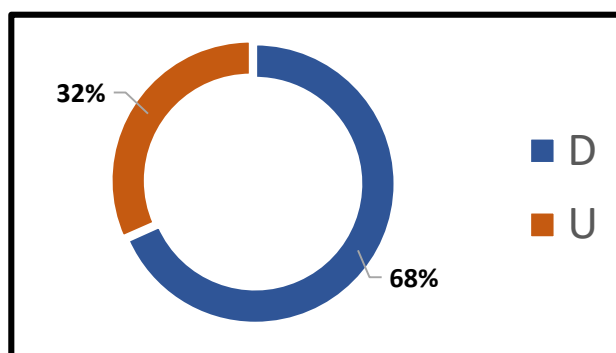
Per i nostri PI il numero di donne ammonta a 4 unità, contro le 16 degli uomini.

Come si può osservare dal grafico il rapporto % tra uomini e donne è nettamente inferiore al 50%.

Dal 2023 la nuova Direzione Scientifica ha intrapreso una diversa linea strategica, ci sarà un rinnovamento nel numero dei PI e nuovi reclutamenti, il tutto cercando di diminuire questo divario presente ad oggi e rispettando le indicazioni del GEP.

- Nel 2022 all'interno della FONDAZIONE il numero di personale di ricerca attivo e dei team a supporto dei PI è di 196 unità così suddivise:

UNITA' TOTALI	31/12/2022	UOMINI	DONNE
Personale attivo di ricerca	196	62	134



La % di donne nel personale di ricerca a supporto dei PI e dell'amministrazione è del 68% rispetto al 32% di uomini. Molti gruppi di ricerca sono composti esclusivamente da donne. Questa composizione sarà rispettata nel 2023 e 2024 con misure a supporto dei nostri ricercatori e strumenti di informazione a giovani ricercatrici in materie STEM.

2. PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZA

L'analisi esamina la parità di genere nel complessivo della FONDAZIONE, facendo riferimento alle misure esistenti che promuovono il GEP e suggeriscono dove migliorarlo.

Fin dalla nascita la FONDAZIONE si è impegnata a creare e promuovere un ambiente di lavoro che ha a cuore il benessere e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata dei dipendenti.

In questo senso, la FONDAZIONE offre una serie di opportunità a tutti i dipendenti:

- Organizzazione dell'orario di lavoro flessibile;
- Assicurazione sanitaria supplementare;
- Partecipazione dei propri dipendenti a retreat ed eventi lavorativi di prestigio organizzati dalla presidenza della FONDAZIONE;
- Openspace per ricercatori per incoraggiare una ricerca il più possibile interdisciplinare;
- Policy retributiva che garantisca lo stesso livello retributivo per gli stessi ruoli.

Tuttavia, ci sono ambiti dove la FONDAZIONE ha ancora bisogno di migliorare, come ad esempio:

- Lavora da remoto almeno 2 gg alla settimana per i dipendenti che ne fanno richiesta;
- Programmi di formazione;
- Integrazione aziendale del congedo parentale;
- Prevedere più donne soprattutto nel ruolo di PI;
- Premialità per ricercatori basate su indici decisi dalla Direzione Scientifica e Generale, indipendentemente dal sesso biologico;
- Annual retreat per incoraggiare la ricerca interna e creare senso di appartenenza.

Questi aspetti sono tutti in fase di definizione a partire da giugno 2023 in accordo con la Direzione Generale e la Presidenza della Fondazione.

3. AZIONI E MISURE

PRIORITA'	PERIODO ATTUAZIONE
ALTA	Entro il 2023
MEDIA	Entro il 2024
BASSA	Entro il 2025

- ✓ MIGLIORARE I PROCESSI DECISIONALI AFFRONTANDO I PREGIUDIZI DI GENERE E DI ALTRA NATURA AL FINE DI SODDISFARE NUOVE OPPORTUNITÀ DI ECCELLENZA;

TARGET GROUP	Intera community FONDAZIONE	ALTA
AZIONI E MISURE	A: Incontri con la Governance e il management per definire la titolarità del GEP, rafforzarne piani e impatti B: Revisione di testi e immagini per l'uguaglianza di genere C: Aumentare numero donne quando la FONDAZIONE è invitata a talk esterni oppure quando si invitano esperti per seminari interni	
RESPONSABILE	DIRETTORE GENERALE/AREA COMUNICAZIONE	
BUDGET	Già esistente	
INDICATORI	A: numero incontri B: materiale di comunicazione C: verifica % di aumento per talk/seminari	

- ✓ PROMUOVERE LO SVILUPPO DI CARRIERA PER TUTTI I GENERI, E IN PARTICOLARE INCORAGGIARE LE DONNE A PERSEGUIRE CARRIERE SCIENTIFICHE;

TARGET GROUP	Intera community FONDAZIONE/Studentesse	MEDIA
AZIONI E MISURE	A: implementare un servizio di doppia carriera (UNIVERSITA'/FONDAZIONE) per permettere ai ricercatori la massima crescita possibile per competere con gli altri attori nel mondo della ricerca B: Integrare nei contratti di lavoro la parità di genere C: Creare un piano di crescita e premialità ai ricercatori della FONDAZIONE. D: Incentivare, anche in collaborazione con UNIVERSITA' giornate ed eventi STEM	
RESPONSABILE	PRESIDENZA/DIRETTORE SCIENTIFICO/PI/AREA COMUNICAZIONE	
BUDGET	Già esistente. Sono presenti anche azioni a tutela delle donne nella ricerca. La presidenza organizza annualmente "La Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza" che si celebra l'11 febbraio di ogni anno.	
INDICATORI	A: Rinnovare Convenzione Quadro B: Aggiornare la contrattualista C: Piano basato su indicatori definiti dalla Direzione Scientifica D: Eventi STEM e incontri collaborativi con UNIPD	

- ✓ SOSTENERE LA CONCILIAZIONE TRA CARRIERA E VITA FAMILIARE E PROMUOVERE UN SANO EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA;

TARGET GROUP	Intera community FONDAZIONE	BASSA
AZIONI E MISURE	A: Lavoro da remoto/smartworking B: I ricercatori che viaggiano con un bimbo da 0-3 anni posso richiedere un rimborso del viaggio extra per sostenere le spese del bimbo oppure coprire il costo dei servizi di assistenza al bimbo in caso rimanga a casa C: Creare un sistema di WEALFARE BENEFIT per la cura dei figli/assistenza familiare (accordi speciali per baby-sitting, asili nido, pulizie domestiche, assistenza anziani)	
RESPONSABILE	PRESIDENZA/DIRETTORE SCIENTIFICO/DIRETTORE GENERALE	
BUDGET	Da definire	
INDICATORI	A: Aggiornamento contrattualistica di lavoro B: numero rimborsi all'anno per spese di viaggio C: numero servizi per la cura dei figli e adesioni	

- ✓ INTEGRARE LA VARIABILE DELLE DIMENSIONI DI GENERE NELLA RICERCA COME PARTE DI UN PIÙ AMPIO IMPEGNO PER LA DIVERSITÀ;

TARGET GROUP	Intera community FONDAZIONE	ALTA
AZIONI E MISURE	A: Pianificare e organizzare seminari specifici ed eventi di formazione sulla dimensione di genere nella ricerca e nelle scienze della vita	
RESPONSABILE	DIRETTORE SCIENTIFICO/DIRETTORE GENERALE/GRANT OFFICER	
BUDGET	Da definire	
INDICATORI	A: numero di seminari a partire da giugno 2023	

- ✓ ATTUARE MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE BASATA SUL GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI.

TARGET GROUP	Intera community FONDAZIONE/PRESIDENZA	MEDIA
AZIONI E MISURE	A: Eventi informativi sulla consapevolezza di genere B: Aggiornamento e presentazione a tutti i dipendenti del CODICE ETICO e MODELLO 231	
RESPONSABILE	PRESIDENZA/DIRETTORE SCIENTIFICO/DIRETTORE GENERALE	
BUDGET	Già esistente	
INDICATORI	A: numero di eventi formativi B: Allegato aggiornato (AZIONE già eseguita fine 2022)	

4. PROCESSI DI VALUTAZIONE

Le misure sono progettate per una corretta e continua implementazione e verifica.

Il team GEVT seguirà l'implementazione del piano in coordinamento con le funzioni responsabili individuate e riferirà lo stato di avanzamento di output e risultati delle misure implementate alla Direzione Scientifica e Presidenza che presenteranno le risultanze al Consiglio di Amministrazione al termine di ogni anno.

