

FONDAZIONE PER LA RICERCA BIOMEDICA AVANZATA ETS
VIMM – Veneto Institute of Molecular Medicine
GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2026-2028



VIMM

Veneto
Institute of
Molecular
Medicine

INDICE

<i>PREMESSA</i>	3
<i>1. INTRODUZIONE</i>	4
<i>2. LE PERSONE DELLA FONDAZIONE</i>	7
<i>3. IL GENDER EQUALITY PLAN 2026–2028: QUADRO STRATEGICO, GOVERNANCE E MONITORAGGIO</i>	10
<i>4. AZIONI E MISURE</i>	13

PREMESSA

Il Gender Equality Plan (GEP) della Fondazione per la Ricerca Biomedica Avanzata ETS – VIMM (di seguito “Fondazione”) è sviluppato in conformità alle linee guida dell’European Institute for Gender Equality (EIGE) e ai principi promossi dalla Commissione Europea in materia di uguaglianza, inclusione e valorizzazione delle diversità.

Il GEP costituisce uno strumento strategico volto a promuovere pari opportunità, equità, inclusione e piena partecipazione di tutte le persone che operano all’interno della Fondazione, indipendentemente dal genere, nell’ambito delle attività di ricerca, amministrative, tecniche e gestionali.

La definizione, l’attuazione e il monitoraggio del Piano si basano su un processo partecipativo che coinvolge la comunità scientifica e il personale amministrativo della Fondazione. Attraverso un’analisi periodica dei dati e degli indicatori rilevanti, il GEP individua aree di miglioramento, obiettivi misurabili e azioni concrete finalizzate a prevenire e ridurre eventuali disuguaglianze di genere, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato alla valorizzazione del merito.

In coerenza con le raccomandazioni della Commissione Europea, il Piano definisce una serie di misure e interventi accompagnati da specifiche responsabilità organizzative, risorse dedicate e strumenti di monitoraggio, al fine di garantire una valutazione costante dei risultati raggiunti e dell’efficacia delle azioni intraprese.

Il presente GEP si inserisce in un percorso di miglioramento continuo e rappresenta la naturale evoluzione dell’impegno della Fondazione nella promozione della parità di genere. Attraverso questo Piano la Fondazione rinnova la propria volontà di contrastare ogni forma di discriminazione, rimuovere gli ostacoli che possono limitare la partecipazione e la progressione professionale delle persone e promuovere una cultura organizzativa fondata sui principi di equità, inclusione e pari opportunità.

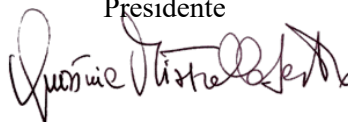
Nicola Elvassore

Direttore Scientifico



Giustina Mistrello Destro

Presidente



1. INTRODUZIONE

La Fondazione per la Ricerca Biomedica Avanzata ETS, presieduta dalla **Presidente Giustina Destro**, è stata costituita a Padova nel 1996 con la missione di promuovere, sostenere e realizzare attività e progetti di ricerca scientifica nell'ambito della ricerca di base.

Nel corso degli anni, la Fondazione si è affermata come uno dei principali centri di ricerca a livello nazionale e internazionale nell'ambito della biologia cellulare e molecolare, contribuendo in modo significativo all'avanzamento delle conoscenze scientifiche e allo sviluppo di soluzioni innovative per la salute delle persone.

Attraverso una consolidata rete di collaborazioni con l'Università degli Studi di Padova, l'Azienda Ospedale-Università di Padova e numerosi partner pubblici e privati di rilievo, la Fondazione promuove un ecosistema di ricerca orientato all'innovazione, alla valorizzazione del capitale umano e alla crescita scientifica, culturale, economica e sociale del territorio. Tale impegno assume particolare rilevanza in un contesto caratterizzato dall'invecchiamento della popolazione e dalla crescente diffusione di patologie croniche e degenerative, quali malattie neurodegenerative, malattie neuromuscolari, metaboliche e oncologiche.

Per lo svolgimento delle proprie attività scientifiche, la Fondazione si avvale dell'**Istituto Veneto di Medicina Molecolare (VIMM)**, che ne rappresenta il principale centro operativo di ricerca. Presso il VIMM operano attualmente circa 260 ricercatrici e ricercatori di cui circa il 30% proveniente da contesti internazionali. Particolarmente significativa è la presenza femminile tra il personale di ricerca, che rappresenta circa il 60% del totale, confermando il ruolo della Fondazione quale ambiente attrattivo e inclusivo.

L'età media del personale scientifico è inferiore ai 40 anni, a testimonianza di una forte attenzione al ricambio generazionale e alla valorizzazione delle nuove competenze. Molte ricercatrici e ricercatori hanno maturato significative esperienze presso prestigiosi centri di ricerca internazionali e hanno successivamente scelto di proseguire il proprio percorso professionale presso il VIMM, contribuendo allo sviluppo di linee di ricerca altamente innovative e competitive. Al 31 dicembre 2025 risultano attivi 50 progetti di ricerca sviluppati nell'ambito di 15 gruppi di ricerca coordinati dal Direttore Scientifico, Prof. Nicola Elvassore.

Le attività di ricerca del VIMM si concentrano sull'analisi dei meccanismi molecolari e cellulari coinvolti nello sviluppo di malattie neurodegenerative, muscolari, metaboliche e oncologiche. Le ricercatrici e i ricercatori del VIMM sono impegnati nella comprensione dei meccanismi responsabili dello sviluppo delle malattie, nella ricerca traslazionale e nello sviluppo di strategie di prevenzione volte a rispondere alle principali sfide della medicina contemporanea e a migliorare la salute e il benessere delle persone.

La missione del VIMM è contribuire in modo concreto al progresso della conoscenza scientifica e dell'innovazione biomedica, trasformando i risultati della ricerca in applicazioni capaci di generare

un impatto reale sulla pratica clinica, sulla qualità dell'assistenza sanitaria e sulla qualità della vita dei pazienti. L'attività scientifica dell'Istituto si fonda su un approccio integrato che unisce la ricerca di base – comprendente la biologia cellulare, molecolare e strutturale – alla ricerca clinica, secondo il modello della **ricerca traslazionale**. Tale approccio consente di favorire un dialogo continuo tra laboratorio e pratica medica, accelerando il percorso che conduce dalle scoperte scientifiche alla loro concreta applicazione nei percorsi di diagnosi, cura e prevenzione.

L'identità del VIMM si fonda su alcuni valori distintivi che ne caratterizzano il modello organizzativo e scientifico:

- **Aperto:** il VIMM promuove una cultura della collaborazione e della condivisione delle conoscenze. Gli spazi di ricerca sono concepiti secondo il modello “open space”, favorendo il confronto continuo, l'interazione tra gruppi e la circolazione delle idee.
- **Condiviso:** le infrastrutture e le attrezzature scientifiche rappresentano un patrimonio comune dell'Istituto. La strumentazione è gestita centralmente e resa accessibile a tutti i gruppi di ricerca, ottimizzando le risorse e incentivando la cooperazione interdisciplinare.
- **Avanzato:** il VIMM dispone di tecnologie e piattaforme scientifiche di ultima generazione per lo studio della biologia cellulare e molecolare, della medicina rigenerativa e dei modelli di malattia, garantendo standard di ricerca elevati e competitività a livello internazionale.
- **Multidisciplinare:** il VIMM riunisce professionalità e competenze provenienti da discipline diverse, tra cui medicina, chirurgia, biologia, bioingegneria, fisica e scienze computazionali. Questo approccio favorisce l'integrazione dei saperi e la nascita di soluzioni innovative alle principali sfide della ricerca biomedica.

In questo contesto, la Fondazione riconosce il valore della diversità, dell'equità e dell'inclusione quali elementi essenziali per favorire l'eccellenza scientifica, la qualità della ricerca e il benessere organizzativo, promuovendo un ambiente di lavoro fondato sul rispetto delle pari opportunità, sulla valorizzazione delle competenze e sulla piena partecipazione di tutte le persone alla vita dell'organizzazione.

Nel 2026 la Fondazione ha ulteriormente rafforzato il proprio sistema di governance e di responsabilità istituzionale attraverso l'istituzione di un **Comitato Etico** e l'adozione di un nuovo **Codice Etico**, strumenti finalizzati a promuovere i principi di integrità, trasparenza, correttezza e responsabilità che guidano l'operato dell'Ente e della sua comunità scientifica.

In occasione del trentesimo anniversario della Fondazione, che ricorre nell'anno 2026, è stato avviato il programma “**VIMM Ambassador**”, che prevede la nomina di autorevoli personalità provenienti non soltanto dal settore accademico e della ricerca scientifica, ma anche dal mondo delle istituzioni, della cultura, dell'economia, della finanza, dell'informazione, dello sport e della filantropia. L'iniziativa nasce con l'obiettivo di rafforzare il dialogo tra la ricerca e la società civile e favorire la diffusione della cultura scientifica.

Le persone rappresentano il cuore della Fondazione: ricercatrici e ricercatori, tecnici, personale amministrativo e di supporto costituiscono una comunità che lavora con passione, competenza e senso di responsabilità. L'obiettivo della Fondazione non è soltanto quello di perseguire un

equilibrio numerico tra i generi, ma soprattutto di sviluppare un contesto lavorativo nel quale ogni persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale professionale, libera da stereotipi, pregiudizi e barriere culturali che possano limitarne la crescita e la partecipazione.

Nel 2025 la crescita delle attività e l'evoluzione dell'organizzazione hanno reso ancora più centrale l'impegno verso la valorizzazione dell'area delle risorse umane. In questo contesto è stato siglato con FIR CISL il nuovo **“Contratto della Ricerca”**, uno strumento pensato per riconoscere e tutelare la specificità del lavoro scientifico di ricercatrici e ricercatori. L'accordo, entrato in vigore il 13/02/2025, è nato con l'obiettivo di garantire maggiori diritti, stabilità e prospettive di carriera alle ricercatrici e ai ricercatori e ai tecnici della ricerca.

Il nuovo contratto segna un passaggio rilevante verso il superamento di forme contrattuali precarie, sostituendole con contratti di lavoro subordinato che assicurano il pieno riconoscimento dei diritti previsti dalla normativa vigente.

Applicato a tutte le nuove assunzioni, il contratto garantisce maggiore stabilità, adeguate tutele previdenziali e un più solido riconoscimento professionale per chi opera nella ricerca scientifica. L'accordo introduce inoltre condizioni economiche e professionali competitive nel panorama europeo della ricerca, calibrate in funzione delle responsabilità e dell'esperienza maturata, con l'obiettivo di riconoscere adeguatamente il valore del lavoro scientifico, favorire la permanenza dei talenti e rafforzare la capacità dell'Istituto di attrarre ricercatrici e ricercatori altamente qualificati provenienti dall'Italia e dall'estero.

L'efficacia delle misure introdotte trova un primo riscontro nei risultati conseguiti nel corso dell'anno: al 31 dicembre 2025 risultano infatti stipulati 18 Contratti della Ricerca, a testimonianza del progressivo consolidamento del nuovo modello di inserimento e sviluppo delle competenze scientifiche all'interno dell'organizzazione.



2. LE PERSONE DELLA FONDAZIONE

La Fondazione crede fermamente che l'eccellenza della ricerca scientifica sia strettamente legata alla qualità dell'ambiente di lavoro e considera la parità di genere, l'inclusione, la valorizzazione delle diversità e il rispetto della dignità della persona presupposti essenziali per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione e per il pieno perseguimento della propria missione istituzionale.

Al 31 dicembre 2025, la governance della Fondazione risulta così articolata:

- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente (F);
- Vicepresidente (M);
- Direttore Scientifico (M);
- Direttore Amministrativo (M);
- Collegio Sindacale.

L'assetto organizzativo della Fondazione comprende inoltre:

- 20 dipendenti con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato;
- 6 collaboratrici e collaboratori con contratto di collaborazione;
- 259 ricercatrici e ricercatori che operano presso la Fondazione, di cui 18 assunti con il "Contratto della ricerca".

L'organico della Fondazione risulta quindi così distribuito:

Tipologia Contratto	N. tot.	Percentuali
Tempo Ind. (full e part-time)	18	40%
Tempo Determinato	2	5%
Co.Co.Co.	6	14%
Contratti della Ricerca	18	41%
TOTALE	44	
Genere	Num. totale	Percentuali
Uomini	21	48%
Donne	23	52%

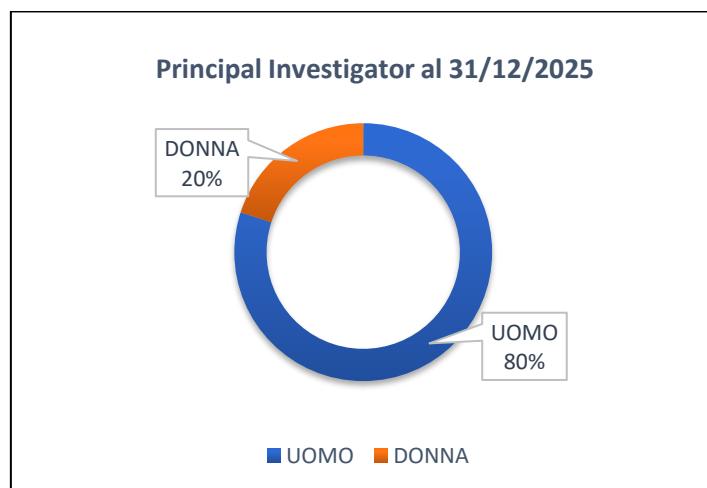
Con riferimento al personale dipendente e ai collaboratori, pari complessivamente a 44 unità, la componente femminile è costituita da 23 persone (52% del totale), mentre quella maschile è composta da 21 persone (48%). Tale dato evidenzia un sostanziale equilibrio nella composizione di genere del personale e costituisce una base sulla quale la Fondazione intende continuare a sviluppare politiche orientate alla parità di genere, con particolare attenzione all'accesso alle posizioni di responsabilità e allo sviluppo professionale.

Al personale amministrativo viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, con livelli di inquadramento che spaziano dal sesto livello alla categoria dei quadri, in funzione delle mansioni svolte, delle competenze richieste e delle responsabilità attribuite.

Principal Investigator

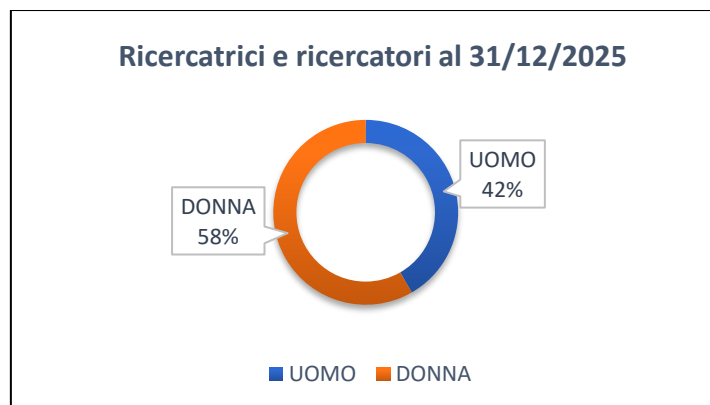
L'attività scientifica è coordinata dai Principal Investigator (PI), responsabili dei rispettivi gruppi di ricerca e affiliati alla Fondazione. I componenti dei team di ricerca sono assunti dalle Università e dalle Aziende Ospedaliere. Tale modello organizzativo si inserisce nella consolidata e proficua collaborazione tra la Fondazione e le Università italiane e Aziende Ospedaliere, disciplinata da Accordi Quadro e convenzioni che ne definiscono principi, finalità e modalità operative.

Al 31 dicembre 2025 presso la Fondazione operano 12 Principal Investigator (PI) e 3 Adjunct PI clinici, di cui 12 uomini (80%) e 3 donne (20%). Nel 2022 i Principal Investigator erano complessivamente 20, dei quali 16 uomini (80%) e 4 donne (20%). L'analisi dei dati mostra una sostanziale stabilità della distribuzione percentuale tra uomini e donne nel periodo considerato: la componente femminile continua a rappresentare il 20% del totale dei Principal Investigator, mentre quella maschile si attesta all'80%. Sebbene non si registrino arretramenti in termini di rappresentanza femminile, il mantenimento di tale proporzione evidenzia l'opportunità di proseguire e rafforzare le iniziative volte a favorire una maggiore presenza delle donne nei ruoli di leadership scientifica, in coerenza con gli obiettivi di pari opportunità e valorizzazione dei talenti promossi dalla Fondazione.

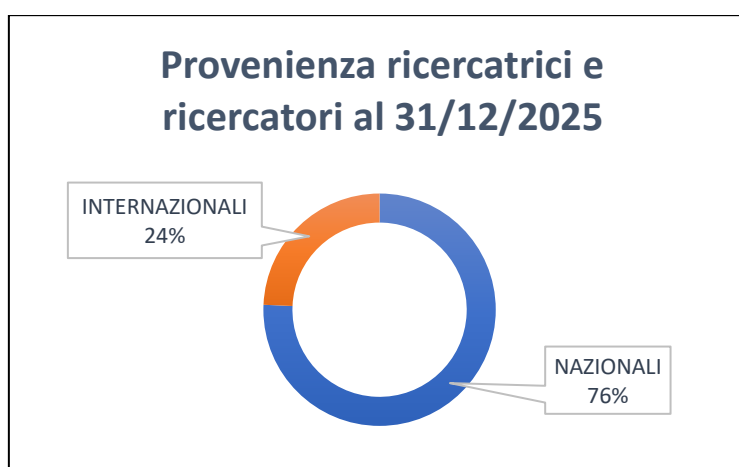


Ricercatrici e Ricercatori

La seguente tabella illustra la composizione del personale di ricerca al 31 dicembre 2025. Complessivamente l'organico è composto da **259** ricercatrici e ricercatori, di cui **151 donne (58%)** e **108 uomini (42%)**. I dati confermano una significativa presenza femminile all'interno della comunità scientifica dell'Istituto, evidenziando un equilibrio di genere che si distingue positivamente nel contesto della ricerca.



Dei 259 ricercatori e ricercatrici che svolgono la propria attività presso la Fondazione, 63 provengono dall'estero, pari al 24% del personale di ricerca, mentre 196 sono di nazionalità italiana, corrispondenti al 76% dell'organico. La significativa presenza di professioniste e professionisti internazionali conferma la capacità della Fondazione di attrarre talenti e competenze altamente qualificate da contesti geografici e culturali differenti, rafforzando la propria dimensione internazionale e la competitività nel panorama della ricerca scientifica. Tale pluralità rappresenta un elemento di valore strategico per la crescita della comunità scientifica della Fondazione e per il perseguimento di elevati standard di eccellenza nella ricerca.



3. IL GENDER EQUALITY PLAN 2026–2028: QUADRO STRATEGICO, GOVERNANCE E MONITORAGGIO

La Fondazione adotta il proprio **Gender Equality Plan (GEP)** quale strumento strategico per formalizzare, consolidare e rafforzare il proprio impegno nella promozione dell'uguaglianza di genere e nella costruzione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità, libero da ogni forma di discriminazione.

Il presente Piano, relativo al triennio **2026–2028**, è stato elaborato sulla base di un'analisi quantitativa e qualitativa dell'organizzazione, finalizzata a rilevare lo stato attuale della parità di genere e a monitorarne l'evoluzione nel tempo. La sua definizione è stata accompagnata da un percorso di consultazione e confronto che ha coinvolto il personale di ricerca, il personale amministrativo, la Direzione Scientifica e la Presidenza, al fine di garantire un approccio partecipativo, condiviso e coerente con le esigenze dell'organizzazione.

In linea con i requisiti dell'*Horizon Europe Framework*, all'interno del Gender Equality Plan 2026–2028 sono stati identificati i seguenti obiettivi strategici:

1. promuovere un'equa rappresentanza di genere nei processi decisionali e nei ruoli di responsabilità;
2. sostenere percorsi di sviluppo professionale fondati sul merito, sulle competenze e sulla trasparenza;
3. garantire condizioni di lavoro che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e vita privata;
4. prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o comportamento lesivo della dignità della persona;
5. promuovere una cultura organizzativa inclusiva, capace di riconoscere e valorizzare le diversità come fattore di crescita, innovazione e qualità della ricerca.

L'attuazione del Piano sarà accompagnata da un sistema di monitoraggio periodico basato su indicatori quantitativi e qualitativi, che consentirà di misurare i progressi compiuti e di individuare eventuali azioni correttive.

Governance e attuazione del Piano

Per garantire l'efficace implementazione del GEP e favorirne il miglioramento continuo, la Fondazione ha istituito il **Gender Equality VIMM Team (GEVT)**, organo di coordinamento incaricato di promuovere, monitorare e valutare l'attuazione delle azioni previste dal Piano.

Il GEVT è composto da quattro membri provenienti dall'area della ricerca, nominati dalla Presidente e coordinati dal Responsabile del Team, individuato nella figura dell'HR Manager della Fondazione.

I componenti del GEVT restano in carica per l'intera durata del Piano (tre anni) e possono essere confermati per il triennio successivo.

Nello svolgimento delle proprie attività, il GEVT può avvalersi del supporto di esperti esterni in materia di parità di genere, diversity management e politiche di inclusione, al fine di garantire l'adozione delle migliori pratiche nazionali e internazionali.

Per l'attuazione delle azioni previste dal GEP è stato stanziato un budget di € 12.000,00 complessivi per il triennio 2026–2028. L'utilizzo delle risorse economiche sarà soggetto alla preventiva autorizzazione del Direttore Amministrativo della Fondazione, nel rispetto delle procedure interne di gestione e controllo della spesa.

Il GEVT si riunisce con cadenza semestrale, su convocazione del Responsabile, al fine di monitorare lo stato di avanzamento delle azioni previste dal Piano, verificare il conseguimento degli obiettivi intermedi e individuare eventuali interventi correttivi o ulteriori opportunità di miglioramento.

Al termine del triennio di riferimento, il Responsabile del GEVT, con il supporto dei componenti del Team, predisporrà una relazione conclusiva contenente la valutazione delle attività realizzate, dei risultati conseguiti e del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nel Gender Equality Plan (GEP). La relazione costituirà il riferimento per la definizione delle azioni del triennio successivo e per l'eventuale aggiornamento del Gender Equality Plan.

In caso di revisione, il GEP sarà aggiornato e pubblicato nella sua nuova versione.

Analisi del contesto organizzativo: punti di forza e aree di miglioramento

Punti di forza

Nel corso degli anni la Fondazione ha progressivamente sviluppato un insieme di misure organizzative volte a promuovere le pari opportunità, sostenere il benessere delle persone e consolidare un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo. Le iniziative adottate hanno contribuito a rafforzare la qualità dell'organizzazione, favorendo un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata e promuovendo la partecipazione attiva della comunità scientifica.

La Fondazione attribuisce inoltre **particolare rilievo all'interdisciplinarietà** quale elemento distintivo della propria attività di ricerca: gli spazi di lavoro condivisi (*open space*) destinati al personale di ricerca sono concepiti per favorire l'interazione tra competenze, esperienze e discipline differenti, stimolando il confronto scientifico e la contaminazione delle conoscenze.

Con riferimento **all'equità retributiva**, la Fondazione applica criteri di remunerazione improntati ai principi di trasparenza, imparzialità e valorizzazione delle competenze, assicurando la parità di trattamento economico a fronte di ruoli, responsabilità e livelli di inquadramento equivalenti, indipendentemente dal genere.

In particolare, nel periodo di attuazione del **Gender Equality Plan 2023–2025**, sono state implementate le seguenti azioni:

- **Flessibilità organizzativa per il personale di ricerca:** il nuovo “Contratto della Ricerca” prevede modalità di organizzazione del lavoro flessibili e la possibilità di svolgere l’attività lavorativa in smart working.
- **Flessibilità organizzativa per il personale amministrativo:** per il personale amministrativo è prevista la possibilità di svolgere l’attività lavorativa in modalità agile per un giorno alla settimana, secondo criteri organizzativi condivisi.
- **Valorizzazione della comunità scientifica:** la Fondazione ed il Vimm promuovono la partecipazione dei propri dipendenti e ricercatori a retreat annuali e ad eventi istituzionali di alto profilo organizzati dalla Presidenza e dal Direttore Scientifico, con l’obiettivo di favorire il confronto scientifico, incentivare la collaborazione interna e rafforzare il senso di appartenenza all’organizzazione (ultima edizione: novembre 2025).

Aree di miglioramento

Pur in presenza di un quadro complessivamente positivo, sono stati individuati alcuni ambiti sui quali la Fondazione intende rafforzare il proprio impegno:

- sviluppo di programmi di formazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere, della leadership inclusiva e della valorizzazione delle diversità;
- introduzione di misure integrative a sostegno della genitorialità e del congedo parentale;
- implementazione di forme di assistenza sanitaria integrativa a beneficio del personale;
- rafforzamento delle iniziative di supporto alla crescita professionale e alla progressione di carriera delle donne, con particolare attenzione ai ruoli di Principal Investigator (PI) e alle posizioni di leadership scientifica.

Le iniziative riconducibili a tali ambiti sono attualmente oggetto di approfondimento e definizione nell’ambito di un percorso condiviso che coinvolge la Presidenza, la Direzione Scientifica, la Direzione Amministrativa e la Responsabile delle Risorse Umane della Fondazione, nell’ottica di un miglioramento continuo delle politiche di inclusione, equità e valorizzazione delle persone.

4. AZIONI E MISURE

Le misure previste dal presente Gender Equality Plan sono state definite secondo una logica di miglioramento continuo e sono accompagnate da specifici strumenti di monitoraggio e valutazione finalizzati a verificarne l'efficacia, l'impatto e il grado di attuazione nel corso del triennio di riferimento.

Il Gender Equality VIMM Team (GEVT), in coordinamento con i responsabili individuati per le singole azioni, è incaricato di supervisionare l'implementazione del Piano, monitorare il raggiungimento degli obiettivi previsti e raccogliere gli elementi necessari alla valutazione dei risultati conseguiti.

Al termine di ciascuna annualità, il responsabile del GEP presenta al Consiglio di Amministrazione una relazione sullo stato di attuazione del GEP, evidenziando i risultati raggiunti, le eventuali criticità emerse e le azioni correttive o migliorative da intraprendere.

Pianificazione delle azioni

Al fine di garantire un'attuazione progressiva del **Gender Equality Plan 2026–2028**, le azioni previste sono programmate secondo un ordine di priorità, definito in funzione della loro rilevanza strategica, della complessità di realizzazione e delle risorse organizzative necessarie.

La classificazione delle priorità consente di programmare progressivamente gli interventi, assicurando il raggiungimento degli obiettivi strategici del Piano nel rispetto delle risorse disponibili e delle esigenze organizzative della Fondazione:

LIVELLO DI PRIORITÀ	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE
ALTA	entro il 2026
MEDIA	entro il 2027
ORDINARIA	entro il 2028

La programmazione potrà essere aggiornata in relazione agli esiti del monitoraggio, all'evoluzione del contesto organizzativo e all'eventuale insorgenza di nuove esigenze o priorità.

AZIONE 1 – Miglioramento dell’accessibilità e dei servizi di supporto alla genitorialità: realizzazione del “park rosa”

Target:	Donne in gravidanza e madri con figli fino al primo anno di età
Livello di priorità:	Entro il 2026
Strutture Responsabili:	Presidenza –Risorse Umane
Budget	€ 1.100,00

- **OBIETTIVO: favorire il benessere e l’accessibilità ai servizi della Fondazione** per le lavoratrici in gravidanza e per le madri nel primo anno di vita dei figli, attraverso l’adozione di misure concrete di supporto che agevolino la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.
- **MISURE PREVISTE**
 - **Individuazione e realizzazione di un posto auto riservato (“Park Rosa”)** nelle aree di pertinenza della Fondazione, destinato alle lavoratrici in stato di gravidanza e alle madri con figli fino al compimento del primo anno di età.
 - **Realizzazione della segnaletica verticale e orizzontale dedicata** e attivazione di una campagna di comunicazione interna finalizzata a informare il personale e a promuovere una cultura organizzativa attenta ai bisogni della genitorialità.
 - **Predisposizione di un regolamento interno** per l’assegnazione e l’utilizzo del parcheggio riservato.
 - **Monitoraggio periodico dell’utilizzo del servizio** e raccolta di eventuali segnalazioni, osservazioni o proposte di miglioramento da parte delle beneficiarie.
- **RISULTATI ATTESI**
 - Miglioramento dell’accessibilità ai servizi della Fondazione per le lavoratrici in gravidanza e le neo-madri;
 - Rafforzamento delle misure di supporto alla genitorialità e al benessere organizzativo.
- **INDICATORI DI MONITORAGGIO**
 - Numero di beneficiarie che usufruiscono annualmente del parcheggio riservato;
 - Tasso di utilizzo del servizio;
 - Numero di segnalazioni, criticità o richieste di miglioramento ricevute.

AZIONE 2 – Promozione del benessere e dell'inclusione nei luoghi di lavoro: fornitura di “prodotti per l'igiene personale del personale femminile”

Target:	Personale femminile della Fondazione
Livello di priorità:	Entro il 2026
Strutture Responsabili	Direzione Amministrativa - Risorse Umane
Budget	€ 550,00 annui

- **OBIETTIVO: promuovere condizioni di lavoro inclusive e attente alle esigenze del personale femminile**, contribuendo al benessere organizzativo, alla continuità dell'attività lavorativa e alla piena partecipazione alle attività scientifiche e di ricerca.
- **MISURE PREVISTE**
 - Installazione di dispenser contenenti prodotti per l'igiene personale all'interno dei servizi igienici della Fondazione;
 - Fornitura adeguata di materiale, al fine di assicurare un accesso immediato ai prodotti di prima necessità e contribuire al benessere delle lavoratrici durante la permanenza in sede.
- **RISULTATI ATTESI**
 - Miglioramento del benessere e del comfort delle ricercatrici negli ambienti di lavoro;
 - Rafforzamento delle politiche di inclusione e attenzione alle esigenze specifiche del personale femminile;
 - Riduzione di eventuali situazioni di disagio che possano limitare la piena partecipazione alle attività lavorative e di ricerca.
- **INDICATORI DI MONITORAGGIO**
 - Installazione dei dispenser previsti entro i tempi stabiliti;
 - Regolarità della fornitura dei prodotti per l'igiene personale;
 - Numero di interventi di rifornimento effettuati annualmente;
 - Numero di segnalazioni o criticità relative al servizio;
 - Feedback qualitativo raccolto dal personale in merito all'utilità dell'iniziativa.

AZIONE 3 – Promozione della salute, della prevenzione e del benessere della comunità della Fondazione: “campagne di screening”

Target:	Intera comunità della Fondazione
Livello di priorità:	Entro il 2027
Strutture Responsabili:	Presidenza - Risorse Umane
Budget:	Da definire sulla base delle attività previste e delle risorse disponibili

- **OBIETTIVO:** promuovere una cultura organizzativa orientata al benessere delle persone, alla prevenzione e alla tutela della salute, attraverso iniziative di sensibilizzazione, informazione e accesso a servizi dedicati, favorendo la partecipazione consapevole della comunità della Fondazione a programmi di prevenzione e corretti stili di vita.

- **MISURE PREVISTE**
 - **Sviluppo di un progetto di welfare aziendale** finalizzato alla promozione del benessere e della cultura della prevenzione, attraverso l’attivazione di collaborazioni con associazioni del territorio per offrire all’intera comunità della Fondazione, servizi e iniziative dedicate alla tutela della salute.
 - **Organizzazione di campagne di screening sanitario** rivolte al personale della Fondazione con l’obiettivo di favorire la diagnosi precoce e aumentare la consapevolezza sull’importanza della prevenzione.

- **RISULTATI ATTESI**
 - Rafforzamento delle politiche di welfare aziendale;
 - Maggiore consapevolezza del personale rispetto all’importanza della prevenzione e della cura della salute;
 - Incremento della partecipazione del personale a iniziative di screening e sensibilizzazione;
 - Promozione di una cultura interna attenta alla salute, all’inclusione e alla qualità della vita lavorativa.

- **INDICATORI DI MONITORAGGIO**
 - Attivazione di collaborazioni con associazioni del territorio;
 - Numero di dipendenti aderenti alle iniziative di welfare e prevenzione;
 - Numero di screening sanitari effettuati nell’anno;
 - Percentuale di partecipazione del personale femminile e maschile alle iniziative proposte;
 - Numero di partecipanti coinvolti nelle attività di sensibilizzazione;
 - Raccolta di eventuali feedback qualitativi sul gradimento e sull’efficacia delle iniziative.

AZIONE 4 – Promozione di un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e libero da discriminazioni: “progetto Violenza di Genere”

Target:	Intera comunità della Fondazione
Livello di priorità:	Entro il 2027
Strutture Responsabili:	Presidenza – Direttore Scientifico –Risorse Umane - Comunicazione
Budget:	Da definire sulla base delle attività previste e delle risorse disponibili

- **OBIETTIVO:** consolidare una cultura organizzativa fondata sul rispetto reciproco e sulla tutela della dignità della persona e **prevenire ogni forma di discriminazione, molestia o comportamento inappropriato** per garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e accogliente per tutte le persone che operano all’interno della Fondazione
- **MISURE PREVISTE**
 - Formazione e **sensibilizzazione del personale** sui temi del rispetto reciproco, delle pari opportunità, della prevenzione delle discriminazioni e del contrasto alle molestie e ai comportamenti inappropriati. Tali attività potranno essere realizzate attraverso percorsi interni e la partecipazione a iniziative promosse da enti e istituzioni del territorio, tra cui eventi e incontri dedicati alla prevenzione della violenza di genere, come il progetto “*Violenza di genere*” promosso dalla Camera di Commercio di Padova.
 - Diffusione e applicazione del **Codice Etico** recentemente aggiornato, quale strumento di riferimento per orientare comportamenti responsabili, rispettosi e coerenti con i principi e i valori dell'organizzazione.
 - Rafforzamento **dei sistemi di tutela e dei canali di segnalazione** di eventuali comportamenti discriminatori, molestie o situazioni non conformi ai principi organizzativi, garantendo adeguata informazione sulle procedure adottate e sui principi di riservatezza, imparzialità e trasparenza nella gestione delle segnalazioni.
- **RISULTATI ATTESI**
 - Maggiore consapevolezza del personale sui temi dell’inclusione, delle pari opportunità e della prevenzione delle discriminazioni.
 - Rafforzamento della cultura del rispetto e della responsabilità individuale all’interno della Fondazione.
 - Incremento della fiducia nei sistemi di tutela e nei canali di segnalazione interni.
- **INDICATORI DI MONITORAGGIO**
 - Numero di iniziative formative e informative realizzate annualmente;
 - Numero e percentuale di partecipanti coinvolti nelle attività di sensibilizzazione.

AZIONE 5- Valorizzazione della diversità e delle pari opportunità nella comunicazione e nella rappresentanza istituzionale

Target:	Intera comunità della Fondazione
Livello di priorità:	Entro il 2028
Strutture Responsabili:	Presidenza – Comunicazione – Direzione Scientifica
Budget:	Risorse interne già disponibili

- **OBIETTIVO:** rafforzare una cultura organizzativa fondata sull'inclusione, sul merito e sulle pari opportunità, promuovendo una rappresentazione equilibrata delle diverse competenze e professionalità all'interno dei processi decisionali, delle attività di comunicazione istituzionale e delle iniziative scientifiche della Fondazione.
- **MISURE PREVISTE**
 - **Verifica e aggiornamento dei materiali istituzionali**, informativi e di comunicazione della Fondazione al fine di adottare un linguaggio inclusivo e una rappresentazione equilibrata delle diversità, evitando stereotipi e formulazioni discriminatorie.
 - **Promozione di una rappresentanza equilibrata nei convegni**, seminari, workshop ed eventi pubblici organizzati o patrocinati dalla Fondazione.
- **RISULTATI ATTESI**
 - Diffusione di una comunicazione istituzionale coerente con i principi di inclusione, equità e pari opportunità.
 - Incremento della visibilità e della partecipazione femminile nelle attività di divulgazione scientifica e negli eventi istituzionali.
- **INDICATORI DI MONITORAGGIO**
 - Percentuale di materiali istituzionali e di comunicazione revisionati secondo i principi del linguaggio inclusivo;
 - Numero di interventi di aggiornamento e adeguamento dei contenuti comunicativi realizzati annualmente;
 - Percentuale di partecipazione femminile tra i rappresentanti della Fondazione in convegni, seminari e iniziative pubbliche.

AZIONE 6- Giornate di sensibilizzazione sui temi della leadership inclusiva, della comunicazione efficace e dello sviluppo di carriera

Target:	Intera comunità della Fondazione
Livello di priorità:	Entro il 2028
Strutture Responsabili:	Presidenza – Risorse Umane
Budget:	Da definire sulla base delle attività previste e delle risorse disponibili

- **OBIETTIVO:** promuovere lo sviluppo di una cultura organizzativa basata su leadership inclusiva, comunicazione efficace e valorizzazione delle competenze, favorendo la crescita professionale del personale. La misura mira a rafforzare le capacità manageriali e relazionali, sostenere percorsi di sviluppo di carriera equi e trasparenti.
- **MISURE PREVISTE**
 - Progettazione e realizzazione di giornate di sensibilizzazione rivolte all'intera comunità della Fondazione, dedicate a: leadership responsabile e inclusiva, gestione dei team, comunicazione interna ed efficace, valorizzazione delle competenze, gestione dei conflitti e feedback.
- **RISULTATI ATTESI**
 - Maggiore consapevolezza sui temi della leadership inclusiva e della valorizzazione delle diversità.
 - Rafforzamento della capacità di gestione e sviluppo delle persone da parte dei responsabili e degli organi di governance.
- **INDICATORI DI MONITORAGGIO**
 - Numero di iniziative formative realizzate;
 - Numero e percentuale di partecipanti per categoria professionale e genere;
 - Livello di soddisfazione dei partecipanti.



Fondazione per la Ricerca Biomedica Avanzata ETS – VIMM - Padova