



Gender Equality Plan Esperienze a confronto Istituto Italiano di Tecnologia

**EU AFFAIRS
AND PROJECTS**

10 febbraio 2022

CHI SIAMO



11 CENTRI IN ITALIA
2 OUTSTATION NEGLI
USA
AREA DI GENOVA

- Center for Convergent Technologies
- NSYN@UniGe
- Center for Human Technologies
- Center for Robotics and Intelligent Systems



I NOSTRI VALORI

Coraggio

Integrità

Inclusione

Responsabilità
Sociale



La nostra Missione

Condurre ricerche d'avanguardia per produrre e promuovere nuove conoscenze avanzate nel campo della scienza e tecnologia

Trasferire tecnologia al sistema produttivo e alla società. I destinatari di questo obiettivo sono le aziende e gli istituti clinici



IIT PEOPLE

Al 31 Dicembre 2021:

Oltre **1900** persone

Età media 36 anni

Personale tecnico-scientifico e Ph.D.

Students **83% (circa)**

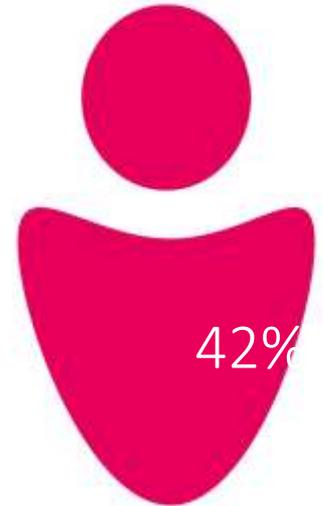
51 posizioni in tenure track

Staff totale proveniente da oltre **60**

nazioni

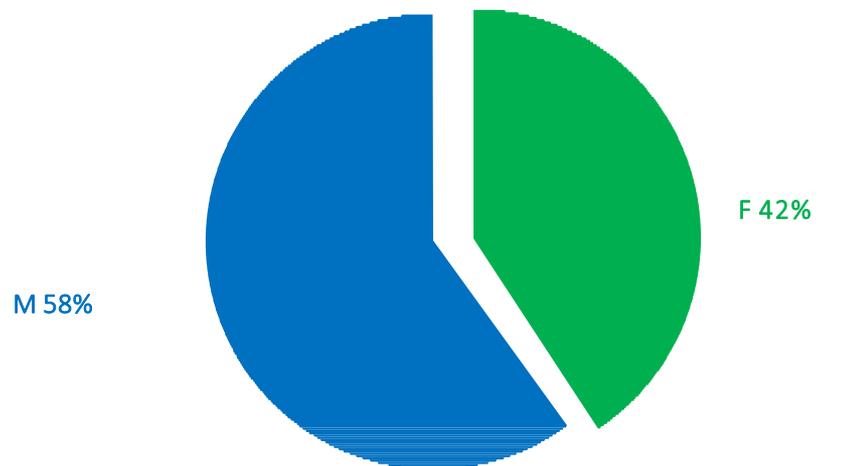


Lo Staff: il genere



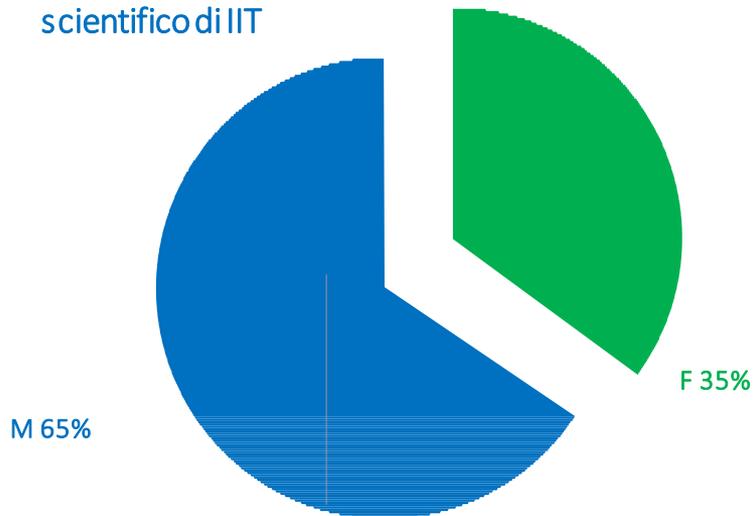
Lo Staff: il genere

Ripartizione Percentuale del personale complessivo di IIT

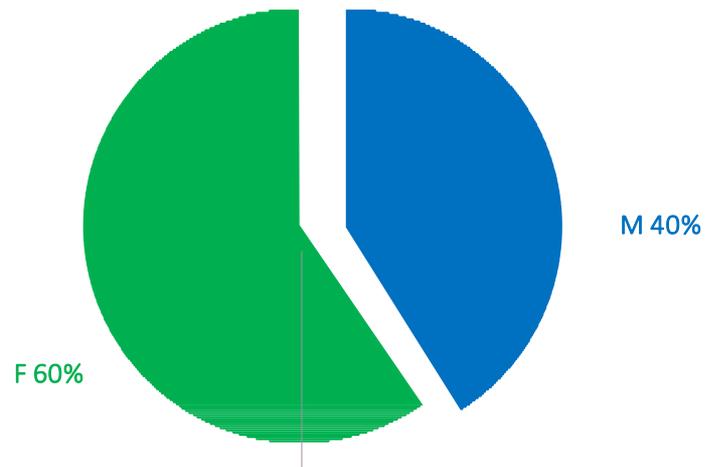


Lo Staff: il genere

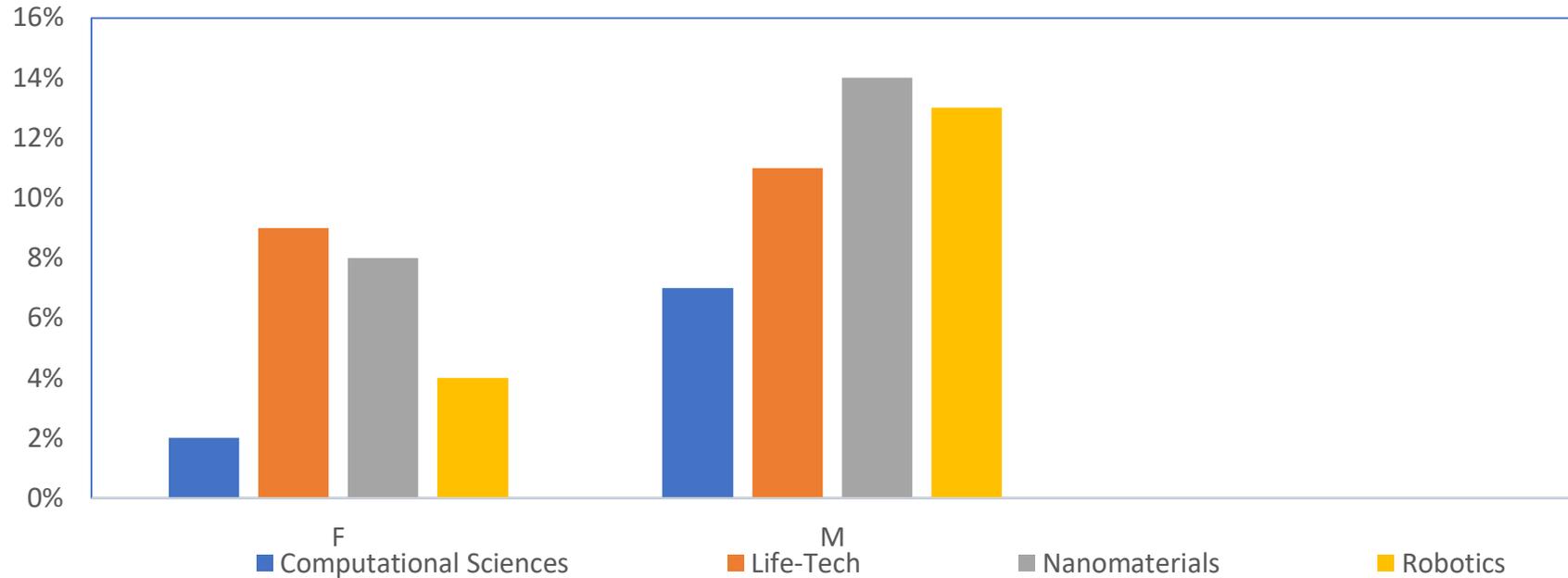
Ripartizione Percentuale del personale scientifico di IIT



Ripartizione Percentuale del personale di supporto alla ricerca di IIT



Il genere e le aree di ricerca



Horizon Europe: nuovi criteri di elegibilità

Tutti coloro che applicano a progetti finanziati da Horizon Europe devono avere un Gender Equality Plan (GEP) che soddisfa i requisiti stabiliti

Il Grant Agreement impegna le Istituzioni beneficiarie ad agire in linea con il GEP

Durante il programma Horizon Europe, verranno fatti controlli casuali di conformità dei beneficiari



Il GEP deve essere in atto al momento della firma del Grant Agreement (per calls con deadlines dal 2022 in poi)

Un documento strategico equivalente, che soddisfi i requisiti previsti per il GEP, garantisce l'eleggibilità alle calls progettuali di Horizon Europe

REQUISITI OBBLIGATORI DEL GEP



È un documento pubblico: formale, approvato dal top management, pubblicato sul sito web dell'Istituzione, attivamente comunicato all'interno dell'Istituzione



Richiede la raccolta ed il monitoraggio dei dati disaggregati del personale e degli studenti e report annuali basati su indicatori



Richiede risorse finanziarie e coinvolgimento di persone con expertise sulle pari opportunità con il compito di implementare il piano



Formazione e sviluppo di capacità: consapevolezza di accrescere la formazione sulla parità di genere e sui condizionamenti di genere inconsci da parte dello staff e dei decision makers

Il Gender Equality Plan: I contenuti



Work-life
balance e
cultura
organizzativa



Gender equality
nella selezione e
nella
progressione di
carriera



Gender
balance in
leadership e
decision-
making



Integrazione
della Gender
Dimension nella
ricerca e nell'
insegnamento



Misure contro
le violenze di
genere
incluso il
sexual
harassment

Requisiti essenziali per la parità di genere in Ricerca e Innovazione

Il Gender Equality Plan: le fasi

Sono quindi previste 5 fasi:

Analisi

raccolta e analisi dei dati quantitativi; verifica e assessment di processi e procedure; individuazione delle disuguaglianze e bias

Progettazione

realizzazione delle attività e sviluppo dell'outreach per espandere il network degli stakeholders

Implementazione

realizzazione delle attività e sviluppo dell'outreach per espandere il network degli stakeholders

Valutazione

valutazione periodica delle azioni di implementazione effettuate

Monitoraggio

verifica dei progressi e miglioramento con conseguente aggiornamento e variazione delle misure e delle attività individuate nella fase di progettazione

Gender Equality Plan in IIT: Fasi

Analisi

Partendo da un'analisi **quantitativa dei dati relativi alla popolazione IIT**, analizzando la composizione di genere nelle selezioni, nei percorsi di carriera, nelle politiche retributive, sono state individuate le **strategie opportune**, da far confluire nel Gender Equality Plan, **per garantire l'equilibrio di genere e l'inclusione verso le diversità**

Progettazione

Il primo atto formale è stata la **progettazione** con il coinvolgimento dei principali stakeholders interni, **l'approvazione** del Gender Equality Plan da parte del Top Management e la **pubblicazione** sul sito web

Implementazione, valutazione e monitoraggio

È stata effettuata una **progettazione quadriennale di implementazione**, sono stati definiti i **KPI di monitoraggio** e le iniziative di promozione delle azioni

Gender Equality Plan in IT: I contenuti



Work life-balance e Cultura Organizzativa

Gender equality nella selezione e nelle progressioni di carriera

Gender balance in leadership e decision makers

Una Cultura Inclusiva

Integrazione della gender dimension nella ricerca e nei contenuti di insegnamento

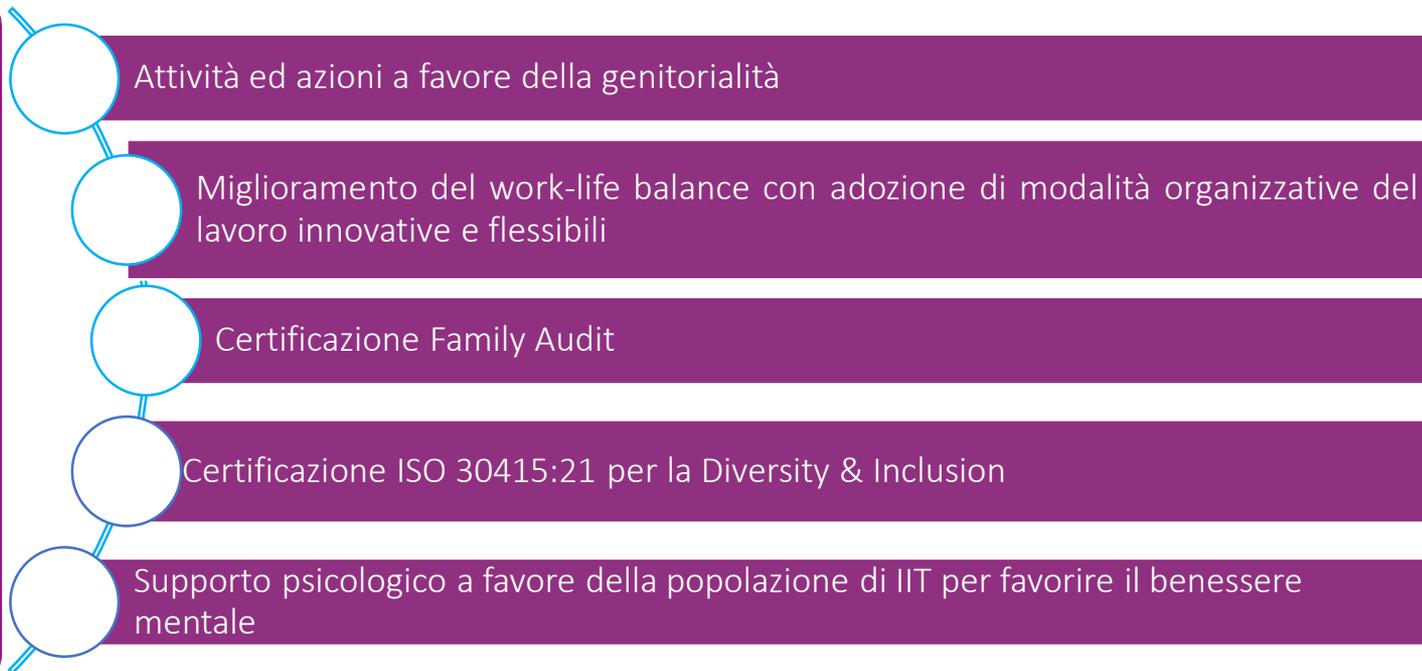
Misure contro le violenze di genere incluso il sexual harassment

Monitoraggio

Gender Equality Plan in IIT: Work-Life Balance e Cultura Organizzativa



Work-life
balance e
cultura
organizzativa



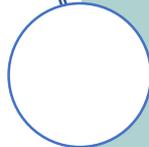
Gender Equality Plan in IIT: Gender Equality nella selezione e nella progressione di carriera



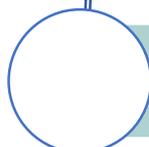
Gender equality nella selezione e nella progressione di carriera



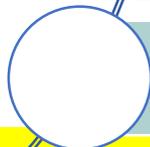
Progetti ed interventi presso scuole ed università per coinvolgere le donne nei percorsi di studio STEM, in particolare favorendo tirocini curriculari/alternanza scuola lavoro presso IIT



Ottenimento della certificazione “HR Excellence in Research” rilasciata dalla Commissione Europea Ricerca e Innovazione alle istituzioni che cercano sistematicamente di muoversi verso l’eccellenza nella gestione delle risorse umane nel settore della ricerca



Analisi del Gender Pay Gap e conseguenti eventuali interventi di politica retributiva



Revisione dei processi e delle procedure di selezione, promozione e carriere in ottica di parità di genere

Gender Equality Plan in IIT: Gender Balance in Leadership e Decision Makers



Gender
balance in
leadership e
decision-
making

Nomina del Diversity and Inclusion Manager responsabile dell'attuazione del GEP

Azioni per incrementare la gender equality negli organi

Pianificazione di incontri di follow-up sul GEP con il management

Revisione periodica di testi, immagini e stili di comunicazione per promuovere la parità di genere e le diversità

Gender Equality Plan in IIT: una cultura inclusiva



Webinar sulle tematiche di Diversity e Inclusion

Formazione dei manager sulla gestione dei conflitti e delle situazioni difficili

Programmi di on-boarding e networking

Progetto di sviluppo delle competenze attraverso un programma di mentoring, di counseling e di coaching

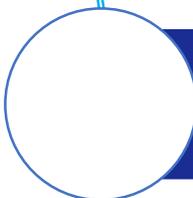
Gender Equality Plan in IIT: integrazione della Gender Dimension nella Ricerca



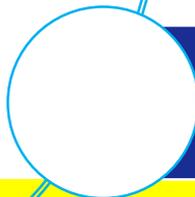
Integrazione della Gender Dimension nella ricerca e nell'insegnamento



Monitoraggio ed analisi dei dati della ricerca disaggregate per genere



Diffusione della cultura della Gender Dimension nella raccolta ed analisi dei dati nell'ambito dei progetti di ricerca

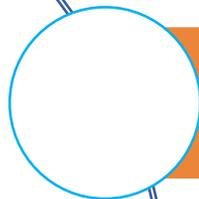


Training e seminari sull'importanza della gender awareness nella ricerca

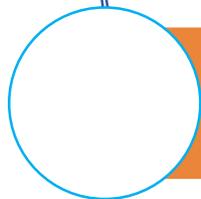
Gender Equality Plan in IIT: misure contro le violenze incluso il sexual harassment



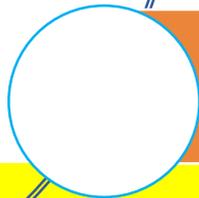
Misure contro
le violenze di
genere
incluso il
sexual
harassment



Interventi culturali sulle micro-aggressioni, sugli harrassment e definizione dei processi di segnalazione e gestione degli stessi



Revisione dei processi e delle procedure di IIT in ottica di parità di genere e di inclusività



Interventi culturali sul linguaggio di genere e sui condizionamenti cognitivi (unconscious bias)

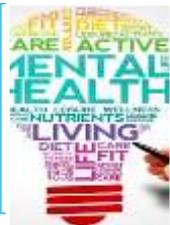
Gender Equality Plan in IIT: Monitoraggio



Predisposizione e monitoraggio di KPI di valutazione dell'efficacia delle azioni proposte in riferimento alla Gender Equality

Predisposizione e pubblicazione sul sito web di un Gender Equality Report annuale

Effetti delle politiche di parità di genere ed inclusività



Realizzare percorsi formativi istituzionali di supporto alla carriera e percorsi di well-being e sviluppo personale.



Migliorare l'employer branding, favorire la talent attraction e favorire il benessere lavorativo e la qualità della vita del personale



Agire in coerenza con I valori di IIT: integrità, coraggio, inclusività e responsabilità sociale



Gli interventi proposti sono in linea con 3 degli obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'agenda ONU 2030

