

EBRI

European Brain Research Institute
Rita Levi-Montalcini

Fondazione EBRI Rita Levi-Montalcini

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

Sommario

1. Introduzione	3
1.2 Stato dell'arte	4
2. La Fondazione	5
2.1 La Storia	5
2.2 Mission	6
2.3 Organizzazione	6
2.4 Organi Statutari	7
3. Le nostre risorse	9
3.1 Situazione personale 2022/2023	9
a. Personale 2022	9
b. Personale 2023	11
3.2 Attività scientifica: Pubblicazioni	14
4. Area di azione e obiettivi	15
a. Conciliazione vita privata e lavoro	16
b. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	17
c. Promozione della parità di genere	19
d. Misure contro la violenza di genere e le discriminazioni	22
e. Riduzione del gap salariale	24
Considerazioni finali	24

1. Introduzione

Gender Equality Plan

Nel corso dell'edizione 2020 degli European Research and Innovation Days, Jean Eric Paquet, Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea, ha annunciato, tra le disposizioni introdotte per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, la richiesta di adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. La misura rientra nelle policy attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee e si inserisce in un contesto nazionale in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà universitarie.

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere. Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono: - porre fine alla violenza di genere - combattere gli stereotipi sessisti - colmare il divario di genere nel mercato del lavoro - affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico - conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali. Nell'ambito delle linee di finanziamento previste da Horizon Europe è previsto lo stanziamento di fondi per azioni che supportino lo sviluppo di Gender Equality Plans nella ricerca e nell'innovazione. Fondi specifici saranno riservati agli studi di genere e alle ricerche interdisciplinari.

Premessa:

- **Definizione:** La parità di genere si riferisce all'uguaglianza di diritti, responsabilità e opportunità tra donne e uomini. Non implica che donne e uomini siano uguali, ma che abbiano pari valore e debbano essere trattati con uguale rispetto.

- Obiettivi: Il presente piano mira a promuovere un ambiente inclusivo e rispettoso, libero da discriminazioni basate sul genere, e a garantire pari opportunità per donne e uomini in tutti gli ambiti.

- Ambito di applicazione: Questo piano si applica a tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro ruolo o livello gerarchico.

Il Gender Equality Plan della Fondazione Rita Levi-Montalcini è stato pensato come uno strumento che consenta da una parte di censire e monitorare l'attuale situazione e dall'altra di promuovere con una serie di azioni, in un tempo definito, la realizzazione degli obiettivi prefissati.

Tale documento sarà soggetto ad un aggiornamento annuale, volto sia alla verifica degli auspicati cambiamenti prodotti dal piano che alla formulazione di nuovi obiettivi da raggiungere.

1.2 Stato dell'arte

In data 27 maggio 2024 sono stati raccolti, nella compilazione ed analisi dei KPI (Key Performance Indicators, in italiano indicatori chiave di prestazione), stabiliti dalle linee guida PdR125:2022 per aziende rientranti in Fascia 2 (al momento il personale assunto a tempo determinato/indeterminato è pari a 13), della Fondazione EBRI Rita Levi - Montalcini, dati disaggregati per genere su:

- Composizione della forza lavoro (percentuale di donne e uomini)
- Retribuzione (stipendi medi e distribuzione per genere)
- Promozioni e avanzamenti di carriera
- Rappresentanza nei ruoli dirigenziali
- Accesso alla formazione e allo sviluppo professionale
- Assenze per maternità/paternità e congedi parentali
- Segnalazioni di molestie o discriminazioni

Indagini e focus group:

Verranno condotte indagini anonime (Survey) per raccogliere feedback e percezioni dei dipendenti sulla parità di genere e sulla percezione delle molestie all'interno della Fondazione EBRI.

2. La Fondazione

La Fondazione EBRI Rita Levi-Montalcini è un centro di ricerca non-profit dedicato alla comprensione delle funzioni cerebrali superiori, attraverso lo studio del cervello a vari livelli, dalle molecole, alle sinapsi, alle cellule nervose e gliali, ai circuiti neuronali fino al comportamento. Dalla ricerca di base sui meccanismi molecolari e cellulari, produciamo conoscenze utili per sviluppare nuove strategie terapeutiche per le patologie neurologiche e neurodegenerative che coinvolgono il cervello. Tra queste, la malattia di Alzheimer e le demenze senili, la sclerosi laterale amiotrofica, la sclerosi multipla, l'epilessia, il dolore cronico, le malattie del neuro sviluppo dell'età pediatrica. I ricercatori e le ricercatrici dell'EBRI studiano attivamente le malattie genetiche rare ed i disordini dello spettro autistico.

EBRI offre un ambiente di ricerca internazionale, che promuove la collaborazione, lo scambio di idee e la formazione avanzata di giovani ricercatori. L'EBRI è al centro di una fitta rete di collaborazioni con centri di ricerca e clinici nazionali ed internazionali.

2.1 La Storia

Fondato nel 2002 dal Premio Nobel Rita Levi-Montalcini, l'European Brain Research Institute è un centro di ricerca non-profit dedicato alla comprensione delle funzioni cerebrali superiori, attraverso lo studio del cervello a vari livelli, dalle molecole, alle sinapsi, alle cellule nervose e gliali, ai circuiti neuronali fino al comportamento. I nostri ricercatori si avvalgono di un approccio pluridisciplinare, utilizzando tecniche sperimentali e computazionali d'avanguardia. Le ricerche dell'EBRI hanno permesso di sviluppare una innovativa pipeline di nuove molecole di interesse terapeutico per la malattia di

Alzheimer ed altre forme di neurodegenerazione (painless NGF, anticorpo scFvA13, anticorpo mAb12A12) e di nuovi biomarcatori diagnostici.

2.2 Mission

L'obiettivo della Fondazione Rita Levi-Montalcini EBRI è di contribuire, con le proprie ricerche, alla comprensione dei meccanismi molecolari e cellulari alla base delle funzioni cerebrali superiori come apprendimento, memoria, emozioni e comportamento sociale. Queste ricerche sono necessarie per lo sviluppo di nuove cure per malattie neurodegenerative e neurologiche di grande rilevanza sociale.

Le ricercatrici ed i ricercatori dell'EBRI hanno generato una innovativa serie di nuove molecole di interesse terapeutico, con l'obiettivo di portare questi farmaci candidati nelle fasi di sperimentazione clinica sull'uomo. Una priorità è rappresentata anche dallo studio dei meccanismi di varie malattie rare che coinvolgono lo sviluppo o la funzione del sistema nervoso.

Questi obiettivi sono perseguiti nei nostri laboratori e facilities.

EBRI promuove la formazione di giovani ricercatori, offrendo loro un ambiente scientifico internazionale collaborativo, ricco e stimolante, favorisce il rientro in Italia di giovani ricercatori e l'attrazione di ricercatori stranieri. EBRI ha ospitato numerosi studenti stranieri nell'ambito del programma ERASMUS.

EBRI è anche attivamente impegnato nella divulgazione e diffusione della cultura scientifica.

2.3 Organizzazione

Situata nel campus dell'Università di Roma Sapienza, la Fondazione EBRI Rita Levi-Montalcini ospita laboratori di ricerca e facilities dedicati allo studio ed alla comprensione di importanti processi biologici nel campo delle neuroscienze.

L'organizzazione della Fondazione EBRI è articolata nelle seguenti parti:

- Direzione: Direttore Generale e Direttore Scientifico
- Presidenza: Presidente

- CdA
- Amministrazione
- Segreteria scientifica e di Presidenza
- Gruppi di ricerca

La ricerca presso la Fondazione EBRI è condotta da 10 gruppi di ricerca, incentrati su aspetti specifici della ricerca di base e traslazionale delle neuroscienze, utilizzando metodologie all'avanguardia ed approcci pluridisciplinari, come biologia molecolare e cellulare, neurofisiologia, imaging avanzato, optogenetica, analisi computazionali e bioinformatiche, comportamento. All'istituto afferiscono ricercatori, tecnici e personale amministrativo, oltre a studenti laureandi.

2.4 Organi Statutari

Attraverso lo statuto, la Fondazione EBRI Rita Levi-Montalcini esplicita i valori e le linee guida che delineano lo svolgimento delle attività di ricerca scientifica di particolare interesse scientifico per le malattie neurodegenerative.

Nello specifico, dallo Statuto si evince la promozione della ricerca scientifica attraverso la creazione di un Istituto interamente dedicato agli studi del sistema nervoso centrale con annotazioni interdisciplinari, con finalità di integrare le diverse discipline, favorendo la ricerca neurobiologica e neurofisiologica, individuandone le possibili applicazioni cliniche.

Secondo quanto previsto dallo Statuto, la struttura della Fondazione EBRI è articolata nei seguenti organi:

i. Presidente

Il Presidente rappresenta la fondazione in ambito nazionale ed internazionale, in particolare nell'ambito di eventi connessi all'attivazione o attuazione di progetti di ricerca.

Il Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione (CdA) e il Consiglio Scientifico internazionale.

ii. Consiglio Direttivo

Al Consiglio direttivo sono attribuiti i poteri di straordinaria amministrazione della fondazione, in particolare il consiglio:

- a) sovrintende all'amministrazione del patrimonio della fondazione
- b) nomina il Direttore Generale (DG)
- c) approva il bilancio
- d) approva i programmi annuali e pluriennali di sviluppo della fondazione e delle attività su proposta del DG e del Direttore Scientifico per quanto di sua competenza
- d) delibera l'accettazione dei lasciti testamentari
- e) delibera le modifiche statutarie.

iii. Collegio Sindacale

Il Collegio dei Revisori dei Conti, costituito da 3 membri, vigila sull'amministrazione contabile della Fondazione. Dura in carica tre anni, i suoi componenti sono rieleggibili.

iv. Consiglio Scientifico

Sono membri del Comitato scientifico internazionale esperti di chiara fama nell'ambito delle neuroscienze provenienti da vari paesi europei ed extra europei.

Il consiglio verifica annualmente le attività scientifiche svolte dalla fondazione e può proporre ipotesi di modifica delle iniziative in corso e del piano di sviluppo.

Il Consiglio Scientifico esprime il proprio parere sulla elezione dei leader dei laboratori.

3. Le nostre risorse

L'analisi della distribuzione del personale in base al genere è stata condotta considerando la tipologia contrattuale e la mansione, relativamente agli anni 2022 e 2023, e la produzione scientifica relativa all'ultimo anno disponibile (2023), considerando quindi la sotto distribuzione dei ricercatori autori di pubblicazioni.

3.1 Situazione personale 2022/2023

a. Personale 2022

Il personale della Fondazione EBRI Rita Levi-Montalcini nell'anno 2022 si compone di n°32 unità (n° 11 uomini, (34%) e n°21 donne (66%), n°12 dipendenti a tempo indeterminato e determinato (n°4 uomini (34%) e n°8 donne (64%) e n°13 lavoratori e lavoratrici (ricercatori/ricercatrici/amministrativi) non strutturati (n°2 uomini (15%) e n°11 donne (85%).

Nel dettaglio, considerando la mansione, si ha la seguente ripartizione:

- *Uomini*: l'82% (9/11) del totale di personale di sesso maschile riveste il ruolo di ricercatore; il 66 % (7/11) risulta non strutturato;

l'82 % (9/11) appartiene alla categoria dei ricercatori e tecnici e il restante 18% (2/11) al personale amministrativo;

- *Donne*: più della metà del personale femminile (67%, 14/21) risulta non strutturato;

il 19% (4/21) appartiene alla categoria amministrativo;

l'81% (17/21) appartiene al personale di ricerca e al personale tecnico-scientifico.

La fotografia del personale relativa all'anno 2022, Fig. 1, mostra una prevalenza del personale femminile in tutte le categorie.

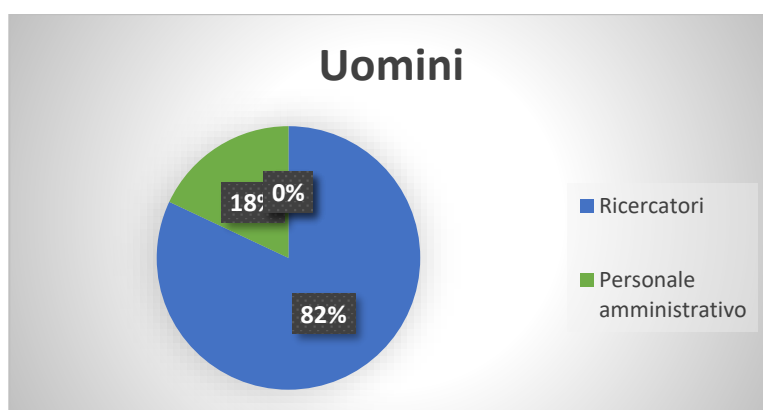
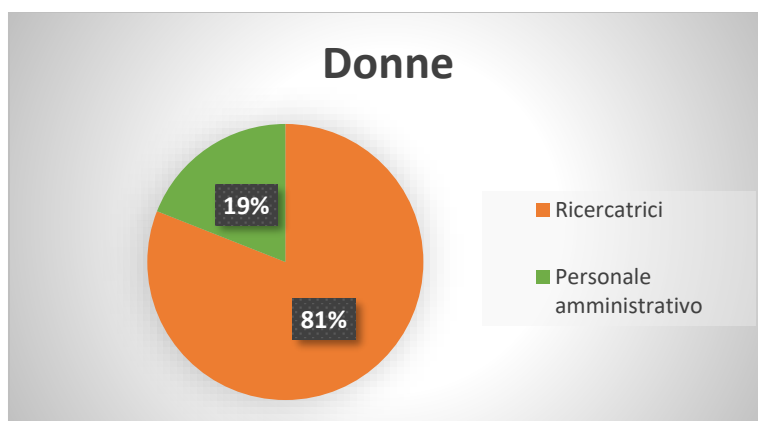


Figura 1: Personale EBRI nel 2022; percentuali di donne e uomini e % di uomini e donne per ogni categoria.

Considerando la distribuzione negli incarichi e negli organi statutari si osserva quanto segue:

- Comitato Scientifico: i componenti del Comitato sono a maggioranza uomini 70% (7/10), rapporto uomo donna 2,3: 1;
- Responsabili Unità di Ricerca: i responsabili delle Linee di Ricerca (Principal Investigator) sono di sesso femminile per il 58% (7/12), rapporto uomo donna 1.4:1; - Direzioni: nel 100% (2/2) i Direttori sono uomini, rapporto uomo donna 1:0;
- Collegio Sindacale: il 100% (3/3) dei componenti del Collegio è rappresentato da uomini, rapporto uomo donna 1:0;
- Consiglio Direttivo: il Consiglio è formato da 7 uomini e 1 donna (7/8), rapporto uomo donna 7:1.

Le cariche apicali sono ricoperte da uomini per il 100 % nell'alta dirigenza e per il 99% ai vertici (Consiglio Direttivo). In questo ambito, il 100% dei ruoli è rivestito da uomini, situazione che inverte la tendenza vista per il personale contrattualizzato.

b. Personale 2023

Il personale della Fondazione EBRI Rita Levi-Montalcini nell'anno 2023 si compone di n°31 unità (n°12 uomini (39%) e n°19 donne (61%), n°13 dipendenti a tempo indeterminato e determinato (n°5 uomini (%) e n°8 donne (%) e n°13 lavoratori e lavoratrici (ricercatori/ricercatrici/amministrativi) non strutturati (n° 2 uomini (%) e n°11 donne (%)).

Nel dettaglio, considerando la mansione, si ha la seguente ripartizione:

- Uomini: l'83% (10/12) del totale di personale di sesso maschile riveste il ruolo di ricercatore; il 58% (7/12) risulta non strutturato;

il 75% (9/12) appartiene alla categoria dei ricercatori e tecnici e il restante 17% (2/12) al personale amministrativo;

- Donne: più della metà del personale femminile (83%, 12/19) risulta non strutturato;

il 21% (4/19) appartiene alla categoria amministrativo;

il 79 % (15/19) al personale di ricerca e al personale tecnico.

La fotografia del personale relativa all'anno 2023, Fig. 2, continua a mostrare una prevalenza del personale femminile in tutte le categorie.

Considerando la distribuzione negli incarichi e negli organi statutari, si osserva quanto visto per il 2022. Le cariche apicali sono ricoperte sempre da uomini per il 100% nell'alta dirigenza e per il 99% ai vertici (Consiglio Direttivo).

In questo ambito il 100% dei ruoli è rivestito da uomini, situazione che inverte la tendenza vista con il personale contrattualizzato, Fig. 2.

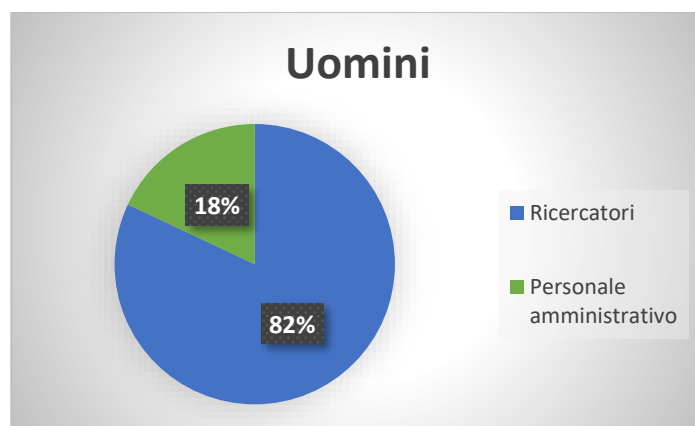
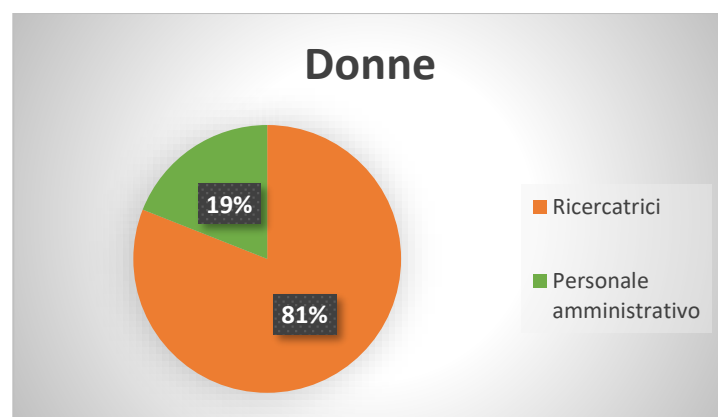


Figura 2: Personale EBRI nel 2023; percentuali di donne e uomini presenti e % di uomini e donne per ogni categoria.

3.2 Attività scientifica: Pubblicazioni

La produzione scientifica del 2023 si compone di 31 pubblicazioni su riviste internazionali, i ricercatori uomini della Fondazione compaiono 28 volte e 17 volte le donne, Fig. 3.

In particolare, i ricercatori compaiono in posizione chiave (primo nome, ultimo nome o corresponding) 24 volte, con 17 (71%) volte i ricercatori e 7 (29%) le ricercatrici. Analizzando in base al genere, gli autori nel 55% dei casi risultano in posizione chiave, mentre le autrici lo sono nel 44% dei casi, Fig. 4.

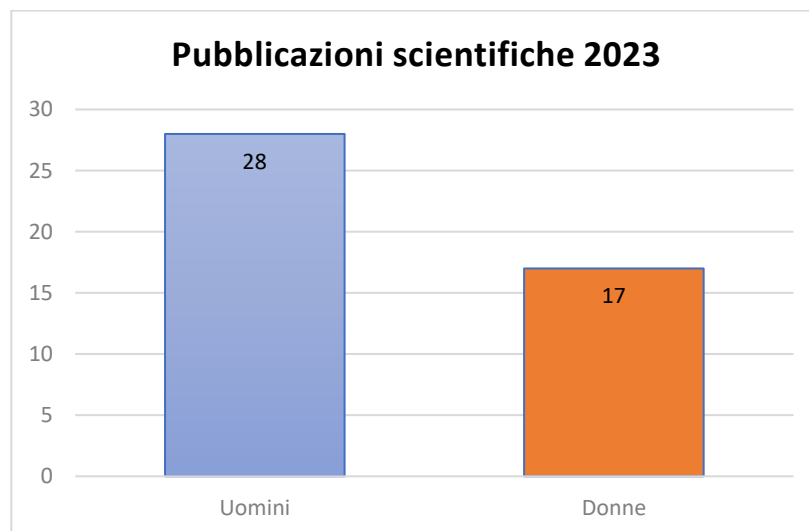


Figura 3: Donne e uomini presenti n° volte nelle pubblicazioni scientifiche del 2023.



Figura 4: Percentuale di uomini e di donne EBRI che rivestono ruoli chiave (primo nome, ultimo nome, corresponding) nelle pubblicazioni scientifiche del 2023.

4. Area di azione e obiettivi

Dalla strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, prevista dal Piano nazionale di ripresa e resilienza "Lavoro, reddito, competenze, tempo e leadership", le "cinque priorità da raggiungere" entro il 2026, e che la Fondazione EBRI Rita Levi - Montalcini si prefigge di raggiungere attraverso le azioni indicate in questo GEP (2024-2026) sono:

- a. *Conciliazione vita privata e lavoro;*
- b. *Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;*
- c. *Misure contro la violenza di genere e le discriminazioni;*
- d. *Promozione della parità di genere;*
- e. *Equità remunerativa per genere.*

a. Conciliazione vita privata e lavoro

L'obiettivo generale di quest'area di azione è implementare politiche di lavoro flessibile e congedi parentali equi per entrambi i genitori, analizzando la compatibilità tra la sfera lavorativa e personale, conciliando le esigenze individuali di gestione della famiglia, di crescita e soddisfazione professionale, con le esigenze organizzative della Fondazione.

Il risultato atteso è migliorare la qualità della vita dei lavoratori nella loro interezza.

	Congedi Parentali
Azione	Il congedo parentale è un tipo di congedo usufruibile per la cura di ciascun figlio, fino al compimento dei 12 anni di età, nella misura massima di sei mesi (riproporzionata in caso di part-time). Il congedo può essere fruito anche su base oraria. Per raggiungere questo obiettivo, si implementano politiche di lavoro flessibile e congedi parentali equi per entrambi i genitori.
Responsabili	Risorse Umane/Direzione
Diretti beneficiari	Lavoratori
Indiretti beneficiari	Famiglie/Comunità
Indicatori e obiettivi	Numero di congedi parentali per il personale a tempo indeterminato e determinato
Tempistica	Monitoraggio annuale.

	Smart working
Azione	<p>Lo smart working è un modello di lavoro che si avvale dello sviluppo di tecnologie esistenti per consentire lo svolgimento di prestazioni lavorative anche al di fuori del tradizionale ambiente di lavoro aziendale, abilitandolo all'interno di contesti familiari e/o comunitari, con l'obiettivo di migliorare efficacia, sicurezza e sostenibilità del lavoro in termini non solo economici, ma anche relazionali, sociali ed ambientali. Tale modalità è stata già adottata in via sperimentale dalla Fondazione in risposta alla situazione emergenziale epidemiologica da SARS CoV2. Successivamente è stata adottata in modo permanente la possibilità di usufruire di questa tipologia di lavoro attraverso l'invio di una comunicazione da parte della Direzione che disciplini lo smart working.</p> <p>E' stato creato un sistema per la valutazione e l'approvazione delle richieste da parte dei dipendenti idonei.</p> <p>Obiettivo di quest'attività sarà quindi monitorare e implementare questo tipo di modello, laddove risulti possibile.</p>
Responsabili	Risorse Umane
Diretti beneficiari	Lavoratori
Indiretti beneficiari	Famiglie/Comunità
Indicatori e obiettivi	Numero di ore in smart-working per il personale a tempo indeterminato
Tempistica	monitoraggio annuale.

b. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

L'equa partecipazione di donne e uomini nella leadership e nell'attività decisionale porta molti effetti positivi, quali maggiore obiettività ed efficienza, che possono contribuire a migliorare la vita dei lavoratori, che si sentono parte di società più eque e con governance inclusiva.

Il risultato atteso è un sistema inclusivo che preveda la presenza equa delle donne nelle cariche apicali e nei processi decisionali.

	Formazione e sviluppo sulla parità di genere
Azione	Offrire programmi di formazione e mentoring per favorire lo sviluppo delle competenze delle donne e prepararle a ruoli di leadership. Tale azione mira alla definizione di una panoramica di corsi residenziali e a distanza sulla parità di genere sul posto del lavoro.
Responsabili	Direzione Scientifica
Diretti beneficiari	Lavoratori
Indiretti beneficiari	Ente
Indicatori e obiettivi	Numero di lavoratori che hanno partecipato ai programmi di formazione
Tempistica	Definizione lista corsi entro giugno 2025; monitoraggio e revisione annuale.

	Presentazione del Gender Equality Plan
Azione	Diffusione del Piano per la Parità di Genere a tutto il personale della Fondazione. Revisione del piano, monitoraggio e riformulazione degli obiettivi proposti
Responsabili	Segreteria di Direzione
Diretti beneficiari	Lavoratori
Indiretti beneficiari	Comunità
Indicatori e obiettivi	Approvazione annuale del GEP; Pubblicazione online sul sito aziendale; Monitoraggio annuale degli indicatori
Tempistica	Revisione dei dati e nuova versione del GEP entro fine 2024.

	Comitato Scientifico
Azione	Il Comitato Scientifico è composto nel 2024 da 7 uomini e 3 donne con rapporto 2,3:1, nel 2023 il rapporto rimaneva uguale. Obiettivo di quest'azione è sensibilizzare il Comitato Scientifico sul tema della Parità di genere, coinvolgendo i componenti nella definizione di nuovi obiettivi per i prossimi anni.
Responsabili	Componenti del Comitato Scientifico
Diretti beneficiari	Comitato Scientifico
Indiretti beneficiari	Lavoratori
Indicatori e obiettivi	Rapporto uomo/donna
Tempistica	Monitoraggio annuale.

	Consiglio Direttivo
Azione	Sensibilizzazione sul tema dei Vertici, condividendo il Gender Equality Plan come strumento utile per creare un sistema organizzativo decisionale inclusivo.
Responsabili	Direttore generale e Presidente
Diretti beneficiari	Ente
Indiretti beneficiari	Lavoratori
Indicatori e obiettivi	Rapporto uomo/donna
Tempistica	Monitoraggio annuale.

c. Promozione della parità di genere

Promozione della parità di genere: l'obiettivo generale di questa area di azione è quello di fornire i mezzi per favorire la collaborazione e le sinergie uomo/donna all'interno dei gruppi di ricerca. Il risultato atteso è un bilanciamento nelle authorship, nelle attività progettuali e didattiche.

Sebbene al momento la percentuale di donne superi notevolmente quella degli uomini all'interno della Fondazione EBRI, questo è vero solo per alcuni livelli. Per ottenere un

aumento della rappresentanza femminile, in particolare nei ruoli dirigenziali, verranno stabiliti obiettivi misurabili per aumentare la percentuale di donne.

Per garantire una pari opportunità di carriera, l'obiettivo è implementare processi di selezione e promozione trasparenti e basati sul merito, garantendo pari opportunità di sviluppo professionale per donne e uomini.

	Reclutamento e selezione
Azione	Utilizzare annunci di lavoro neutrali rispetto al genere, coinvolgere donne e uomini nei processi di selezione e valutare i candidati in base alle competenze e all'esperienza
Responsabili	Direzione Scientifica, Direzione risorse umane
Diretti beneficiari	Lavoratori
Indiretti beneficiari	Ente
Indicatori e obiettivi	Numero di lavoratori che partecipano ai processi di reclutamento e selezione
Tempistica	Monitoraggio e revisione annuale.

	Formazione sul posto di lavoro sulla parità di genere
Azione	Tale azione mira alla definizione di una panoramica di corsi residenziali e a distanza sulla parità di genere sul posto del lavoro. La scelta dei corsi sarà conseguente ad una ricerca della più adatta offerta per le caratteristiche del personale della Fondazione. In particolare, grande attenzione sarà prestata all'Association for Women in Science (AWIS), all'Organization for Women in Science for the Developing World (OWSD), l'Associazione Donne e Scienza e Women&Tech® ETS.
Responsabili	Direzione Scientifica
Diretti beneficiari	Lavoratori
Indiretti beneficiari	Ente
Indicatori e obiettivi	Numero di lavoratori che hanno partecipato ai corsi proposti
Tempistica	Definizione lista corsi entro gennaio 2025; monitoraggio e revisione annuale.

	Premio miglior pubblicazione in termini di IF
Azione	Istituzione di due premi per il migliore autore e la migliore autrice di pubblicazione. Il premio dell'importo di 1000 € sarà assegnato sulla base della posizione dell'autore (primo, ultimo o corresponding) e dell'Impact Factor della rivista della pubblicazione al ricercatore e alla ricercatrice che abbiano pubblicato in posizione chiave sulle riviste IF >10 per l'anno di riferimento.
Responsabili	Grant Office, Direzione Scientifica
Diretti beneficiari	Ricercatori
Indiretti beneficiari	Comunità scientifica
Indicatori e obiettivi	Numero di autori e autrici della Fondazione su riviste internazionali; numero autori e autrici in posizione chiave; IF delle riviste
Tempistica	Lista vincitori entro dicembre 2025; assegnazione premio marzo 2026.

	Equilibrio nell'attività formativa nel rapporto di genere tra i relatori
Azione	Nei corsi/convegni organizzati dalla Fondazione andranno inserite raccomandazioni nella modulistica in uso per rispettare l'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici.
Responsabili	Segreteria Direzione Scientifica
Diretti beneficiari	Relatori
Indiretti beneficiari	Lavoratori
Indicatori e obiettivi	Rapporto uomo/donna, Responsabili scientifici corsi e relatori
Tempistica	Monitoraggio annuale.

d. Misure contro la violenza di genere e le discriminazioni

Misure contro la violenza di genere e le discriminazioni: l'obiettivo è promuovere una cultura inclusiva e rispettosa, sensibilizzando e formando i dipendenti su temi come stereotipi di genere, linguaggio inclusivo, prevenzione delle molestie e creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in modo da avere un migliore utilizzo delle risorse umane, assicurando la formazione, lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica (discriminazioni legate al genere o a vari fattori di rischio quali l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità, la religione o la lingua, l'accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro).

	Questionari di valutazione del benessere sul posto di lavoro
Azione	Monitoraggio della situazione di benessere percepito sul posto del lavoro attraverso la somministrazione di questionari anonimi. Primo questionario somministrato nel 2024 e analisi dopo opportuna formazione e interventi di miglioramento negli anni successivi attraverso il confronto con i risultati ottenuti negli anni precedenti.
Responsabili	Risorse umane
Diretti beneficiari	Lavoratori

Indiretti beneficiari	Fruitori dei servizi della Fondazione
Indicatori e obiettivi	Numero di questionari compilati e punteggio medio raggiunto
Tempistica	Revisione dei questionari entro dicembre 2025; somministrazione e raccolta entro giugno 2026.

	Prevenzione e contrasto delle molestie e segnalazione di discriminazioni sul posto di lavoro
Azione	Vengono individuate le procedure chiare per la segnalazione e la gestione delle molestie, garantendo riservatezza e supporto alle vittime. In particolare si adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, ed in particolare nell'allegato 1 "Codice Etico" nel quale sono individuati i canali di comunicazione dedicati alle segnalazioni di discriminazione di varia natura, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della comunicazione. Attualmente è attiva una casella di posta elettronica dedicata: <i>odv@ebri.it</i> , che può essere utilizzata anche per segnalazioni di natura anonima, oltre alla possibilità di segnalare per iscritto inviando apposita comunicazione, anche anonima, indirizzata all'Organismo di Vigilanza, Fondazione EBRI, presso la sede legale della Fondazione.
Responsabili	Organismo di Vigilanza (231/2001)
Diretti beneficiari	Lavoratori
Indiretti beneficiari	Comunità
Indicatori e obiettivi	Numero di segnalazioni ricevute e di conseguenti azioni intraprese.
Tempistica	Monitoraggio annuale.

e. Riduzione del gap salariale

Eliminazione del divario retributivo di genere: la Fondazione EBRI Rita Levi - Montalcini non presenta disparità salariali in quanto le politiche adottate per la retribuzione stipendiale prevedono la retribuzione in base ai livelli di ruolo professionale. L'obiettivo è comunque analizzare l'eventuale presenza e correggere, se presenti, disparità salariali ingiustificate tra donne e uomini che svolgono lo stesso lavoro o lavori di pari valore.

	Politiche retributive eque
Azione	Condurre regolarmente analisi retributive per identificare e correggere eventuali disparità salariali di genere.
Responsabili	Direzione amministrativa/ Direzione personale
Diretti beneficiari	Lavoratori
Indiretti beneficiari	Comunità
Indicatori e obiettivi	Analizzare l'eventuale presenza e correggere, se presenti, disparità salariali ingiustificate tra donne e uomini che svolgono lo stesso lavoro o lavori di pari valore.
Tempistica	Monitoraggio annuale.

Considerazioni finali

La Fondazione EBRI Rita Levi - Montalcini si adopera nell'attuare la trasparenza, condividendo i risultati del PEG e i progressi compiuti con tutti i dipendenti e prevede anche di coinvolgere i dipendenti nell'attuazione dello stesso, attraverso sondaggi, focus group e iniziative di sensibilizzazione.