

# GENDER EQUALITY PLAN

## FONDAZIONE GIMEMA – FRANCO MANDELLI ONLUS: PRIORITÀ PRINCIPALI E AZIONI PREVISTE

Triennio 2025-2027

### Contesto

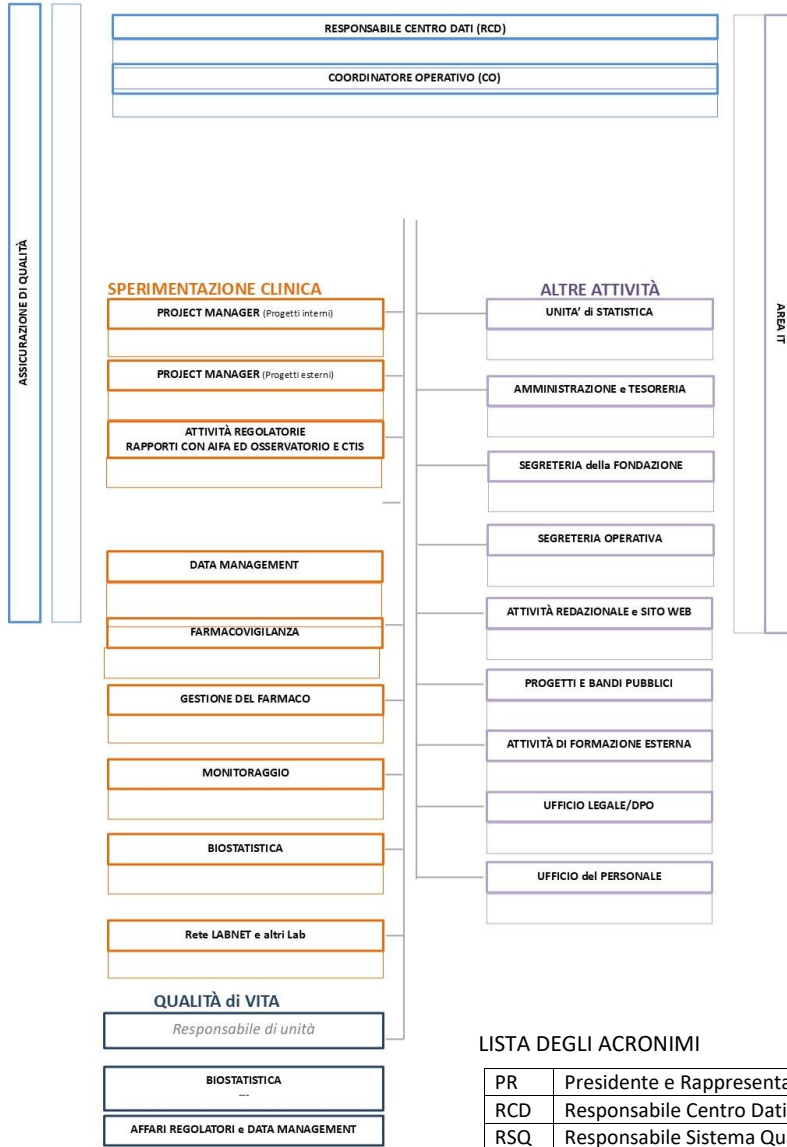
La Fondazione GIMEMA - Franco Mandelli ONLUS è una fondazione indipendente senza scopo di lucro la cui missione principale è coordinare e condurre studi di ricerca clinica e traslazionale a livello nazionale e internazionale per migliorare gli standard di cura dei pazienti con malattie ematologiche. Nata nel 1982 come gruppo GIMEMA (Gruppo Italiano Malattie Ematologiche) per iniziativa del Prof. Franco Mandelli, dal 1998 è una Fondazione e, oggi, è un organismo consolidato che coordina una rete nazionale a cui collaborano quasi tutti i centri di ematologia in Italia e che gestisce numerose iniziative di collaborazione internazionale. Il centro operativo del GIMEMA, il Centro Dati, è una struttura di eccellenza, certificata a livello europeo (ECRIN) per la gestione degli studi clinici e incaricata della realizzazione di progetti di ricerca clinica.

La Fondazione GIMEMA riconosce i benefici dell'uguaglianza di genere nella ricerca, come parte dell'eccellenza scientifica dei progetti che promuove e, con il presente Gender Equality Plan (GEP) o Piano per l'uguaglianza di genere, cerca di affrontare le disuguaglianze e gli squilibri di genere nella ricerca attraverso lo sviluppo e l'attuazione di un GEP specifico per il contesto.

Il piano fa riferimento a quanto contenuto nella norma UNI/PdR 125:2022 ed è alla sua seconda edizione che prende in considerazione il triennio 2025-2027.

**Commentato [EL1]:** Indicare il riferimento alla norma UNI/PdR 125:2022

## ORGANIGRAMMA FUNZIONALE



### LISTA DEGLI ACRONIMI

PR	Presidente e Rappresentante legale
RCD	Responsabile Centro Dati
RSQ	Responsabile Sistema Qualità
CO	Coordinatore Operativo
CSO	Coordinatore Scientifico Operativo
BIO	Bio-Statistico
AQ	Assicurazione Qualità

## Punti chiave

### **Il presente GEP è un documento pubblico**

Il presente GEP è un documento ufficiale, approvato dal Rappresentante Legale e disponibile pubblicamente sul sito web della Fondazione GIMEMA. Lo scopo di questo GEP è quello di riconoscere l'impegno della Fondazione GIMEMA verso la parità di genere.

### **Risorse dedicate**

PR nomina ogni tre anni un membro del personale come Coordinatore della Parità, responsabile del coordinamento delle attività relative all'attuazione del GEP. Altri tre dipendenti sono nominati dal PR, insieme al Coordinatore della Parità, come membri del Comitato per la Parità. Il Comitato assicura che tutti i membri del personale della Fondazione GIMEMA siano attivamente coinvolti nelle azioni del GEP. Per il triennio oggetto di questo piano sono stati confermati: Paola Fazi, Edoardo la Sala, Alfonso Piciocchi e Francesca Scarpa.

### **Sono in atto processi di raccolta e monitoraggio dei dati**

La Fondazione GIMEMA si impegna ad una raccolta dati chiara e trasparente in tutti i processi legati alla selezione del personale interno. In conformità al GDPR non tutti i dati raccolti sono pubblicati.

### **Formazione**

La Fondazione GIMEMA promuove e realizza eventi di sensibilizzazione e formazione sulle aree coperte dal GEP per tutta la sua organizzazione. Tutto il personale è coinvolto nell'attuazione del GEP.

## Obiettivi

Seguendo i requisiti dell'Horizon Europe Framework, e come già accaduto con il precedente Piano, questo GEP si concentrerà su cinque aree tematiche specifiche:

- 1) **Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa.**
- 2) **Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale.**
- 3) **Uguaglianza di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera.**
- 4) **Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.**
- 5) **Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

## Risultati 2022-2024

- 1) **Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa**

Nel triennio è stata completata l'azione prevista, ovvero la proposta ai dipendenti di un accordo aziendale, comprensivo del relativo regolamento, per lo svolgimento dello smart working. Tutti i dipendenti hanno accettato tale accordo e il risultato dell'azione è stato pienamente raggiunto. Non sono emerse difficoltà significative nella messa in pratica dell'accordo, che ha ottenuto un elevato livello di apprezzamento da parte del personale, come evidenziato dai colloqui personali con i dipendenti.

## 2) Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale.

Raccolta sistematica di dati quantitativi per le posizioni apicali disaggregati per genere.

### PERSONALE CON INCARICHI DIRETTIVI PER GENERE AL 23/12/2024

Incarico	Femmine	Maschi	Totale	Tasso di femminilizzazione totale
Presidente	0	1	1	-
RCD	1	0	1	100.0
Coordinatore	0	2	2	-
Responsabile Unità	5	5	10	50.0
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>42.9</b>

### PERSONALE CON INCARICHI DIRETTIVI PER GENERE AL 23/12/2024 (composizione percentuale)

INCARICO	Femmine	Maschi	Totale
Presidente	0.0%	12.5%	7.1%
RCD	16.7%	0.0%	7.1%
Coordinatore	0.0%	25.0%	14.3%
Responsabile Unità	83.3%	62.5%	71.4%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 3) Uguaglianza di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera.

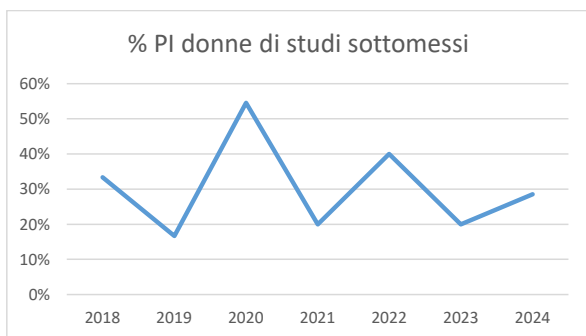
L'obiettivo di effettuare una revisione annuale dei dati relativi al ruolo, alla tipologia di contratto e al livello di responsabilità del personale, suddiviso per genere, della Fondazione GIMEMA è stato modificato. Dato che questo livello di dettaglio non è adatto alle dimensioni dell'organizzazione, la revisione sarà ora triennale per permettere un'analisi su un volume di dati maggiore.

#### 4) Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.

L'azione prevista era " *Monitorare la rappresentanza di genere tra gli Sperimentatori Principali*" calcolando la percentuale di donne come indicatore

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2022	2	3	5
2023	2	8	10
2024	2	5	7
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>22</b>

Rapporto F su totale nel triennio:  $6/22=27.3\%$



#### 5) Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

*Inserire una definizione di violenza di genere, bullismo e molestie all'interno delle Procedure della Fondazione GIMEMA prevedendo la possibilità di segnalare tali attività anche tramite il canale di Whistleblowing.*

*Fornire comunicazione su questo tema a tutto il personale della Fondazione.*

## Obiettivi 2025-2027

Gli obiettivi specifici e le azioni messe in atto per raggiungerli sono elencati di seguito per ogni area tematica

### Area Tematica: Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa

<b>Problema</b>	Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata è importante per tutti i membri del personale e può portare a significativi miglioramenti nella produttività, indurre un minor rischio di burnout e dare un maggiore senso di benessere. Inoltre, garantisce che tutti siano adeguatamente supportati nel progredire della loro carriera insieme alle responsabilità personali che possono avere al di fuori del luogo di lavoro, comprese le responsabilità di cura.					
<b>Obiettivo</b>	Sviluppare una strategia interna per l'implementazione del lavoro a distanza che consenta a qualsiasi membro del personale di trarne vantaggio.					
<b>Azione</b>	Responsabilità	Timeline (data di inizio/fine)	Destinatari	Indicatori	Risorse necessarie	Status
<b>Monitorare annualmente l'applicazione dell'accordo di SW per evidenziare criticità e spunti di miglioramento</b>	RCD, CO, CSO	Gennaio 2025 Dicembre 2027	Tutti i dipendenti	NC legate allo SW, Esito del questionario di soddisfazione, segnalazioni spontanee dei dipendenti	Consulenti del lavoro / legali	In corso

### Area Tematica: Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

<b>Problema</b>	L'uguaglianza di genere è una condizione critica per una ricerca eccellente					
<b>Obiettivo</b>	Rafforzamento della capacità e del potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni di vertice					
<b>Azione</b>	Responsabilità	Timeline (data di inizio/fine)	Destinatari	Indicatori	Risorse necessarie	Status
<b>Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali</b>	RDC, CO, CSO	Triennale (2025-2027)	Tutti i dipendenti	Raccolta sistematica di dati quantitativi per le posizioni apicali disaggregati per genere	BIO	Attivo

**Area Tematica: Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;**

<b>Problema</b>	Promuovere le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle opportunità di carriera.					
<b>Obiettivo</b>	Monitorare la distribuzione di genere nelle diverse categorie di personale e adottare azioni correttive se necessario.					
<b>Azione</b>	<b>Responsabilità</b>	<b>Timeline (data di inizio/fine)</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Risorse necessarie</b>	<b>Status</b>
<i>Effettuare una revisione triennale dei dati relativi al ruolo, alla tipologia di contratto e al livello di Responsabilità del personale, suddiviso per genere, della Fondazione GIMEMA</i>	RCD, CO, CSO	<b>dal 2025 al 2027</b>	Tutti i dipendenti	Dati interni su ruoli e contratti del personale suddivisi per genere	BIO	Attivo

**Area Tematica: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento**

<b>Problema</b>	Verificare la rappresentanza di genere tra gli Sperimentatori Principali delle sperimentazioni sponsorizzate dal GIMEMA.					
<b>Obiettivo</b>	Analisi dei divari di genere nella ricerca promossa dalla Fondazione GIMEMA					
<b>Azione</b>	<b>Responsabilità</b>	<b>Timeline (data di inizio/fine)</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Risorse necessarie</b>	<b>Status</b>
<i>Monitorare la rappresentanza di genere tra gli Sperimentatori Principali</i>	RCD, CO, CSO	2025-2027	Tutti gli Sperimentatori Principali GIMEMA	Percentuale di donne tra gli Sperimentatori Principali nei trial GIMEMA	BIO	Attivo

**Area Tematica: Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

<b>Problema</b>	La violenza di genere, il bullismo e le molestie possono verificarsi in situazioni e ambienti diversi, comprese le organizzazioni di ricerca. Riconoscere questi problemi non è sempre facile, ma è di fondamentale importanza affrontarli in modo adeguato a evitare che le vittime si sentano isolate o discriminate.					
<b>Obiettivo</b>	Sensibilizzare il personale della Fondazione su questi temi introducendo politiche e formazione sull'argomento.					
<b>Azione</b>	Responsabilità	Timeline (data di inizio/fine)	Destinatari	Indicatori	Risorse necessarie	Status
<i>Includere la prospettiva di genere nelle procedure interne</i>	RCD, RSQ, CO	Gennaio 2024- Dicembre 2025	Tutti i dipendenti	Aggiornamento della procedura interna sulla gestione delle risorse umane per includere una definizione di violenza di genere, bullismo e molestie, comprese quelle sessuali.	RSQ, RCD, CO	In completamento
<i>Inserire una procedura per la valutazione del rischio di molestie, l'adozione di misure atte a prevenire le molestie e le modalità di gestione delle segnalazioni su ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale.</i>	RCD, CO, RSQ	Gennaio 2025 – dicembre 2025	Tutti i dipendenti	Emissione della procedura		In completamento