

# GENDER EQUALITY PLAN

## 1. Introduzione

Il Gender Equality Plan è un documento il cui fine consiste nel descrivere la situazione di genere all'interno di un'Organizzazione e definire azioni volte alla progressiva riduzione di eventuali disuguaglianze.

Il Gender Equality Plan deve:

- Identificare disuguaglianze di genere, tramite la raccolta di dati qualitativi e quantitativi disaggregati per genere.
- Identificare obiettivi volti al raggiungimento dell'uguaglianza di genere basati sulla situazione di partenza e sui dati raccolti e disaggregati per genere.
- Predisporre un *action plan*, che definisca come tali obiettivi saranno raggiunti.

A seguito della redazione, il Gender Equality Plan dovrà essere:

- Implementato ed aggiornato in funzione di cambiamenti e/o modifiche della articolazione della struttura organizzativa.
- Monitorato e valutato, attraverso la predisposizione di indicatori che permettano di monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi prestabiliti.

Per raggiungere gli obiettivi preposti, è necessario che in tutte le fasi di sviluppo del piano vengano coinvolte risorse e conoscenze di tutti gli stakeholders della Fondazione.

La Commissione Europea definisce cinque aree (minime) di intervento rispetto alle quali dovranno orientarsi le iniziative proposte in tale documento:

1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
2. Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
4. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
5. Equilibrio tra vita privata e lavorativa e cultura dell'organizzazione

Per ciascuna area di intervento dovranno essere identificati i seguenti elementi, secondo un format obbligatorio identificato dalla Commissione Europea:

- Area tematica: area-chiave di intervento
- Obiettivi: effetti generali perseguiti in termini di cambiamento sistemico
- Azione: una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato
- Target diretto: principali destinatari/e-beneficiari/e della misura prevista
- Responsabili istituzionali: figure/ruoli apicali nell'organigramma cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura

- Responsabili operativi: soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività
- Risorse umane: soggetti operativamente coinvolti nella stesura e nell'effettiva attuazione della misura enunciata
- Risorse Finanziarie: fondi destinati all'implementazione delle azioni e sottoazioni connesse a ciascuna misura
- *Outcome*: risultati misurabili delle politiche adottate per ciascuna misura
- *Timeline*: periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati
- Indicatori di valutazione: Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli *outcomes* conseguiti nei tempi indicati

Per essere validamente redatto, il documento deve essere:

- Munito di apposite risorse finanziarie e umane
- Supportato da formazione e rafforzamento delle capacità
- Formalmente sottoscritto dal top management dell'ente
- Pubblicato sul sito ufficiale dell'ente con ampia destinazione
- Costantemente monitorato e aggiornato

## 2. ***Descrizione del contesto di Fondazione Humanitas per la Ricerca***

Prima di procedere all'analisi delle principali componenti della Fondazione<sup>1</sup> e all'indagine di possibili disuguaglianze di genere al suo interno, è importante disegnare un quadro introduttivo sul contesto in cui si inserisce la Fondazione e dei suoi rapporti con gli Ospedali del Gruppo Humanitas e con l'Università Humanitas.

Fondata nel 2005 dall'IRCCS Istituto Clinico Humanitas, Fondazione Humanitas per la Ricerca (FHR) è un ente non profit che promuove la Ricerca scientifica in stretta collaborazione con Humanitas University e con gli ospedali del Gruppo Humanitas.

La Fondazione sostiene l'attività di oltre 500 ricercatori provenienti da tutto il mondo, impegnati in un ambiente internazionale e altamente tecnologico che comprende più di 10.000 metri quadrati di spazi dedicati alla ricerca e 40 laboratori all'avanguardia, situati nel campus di Humanitas University e direttamente collegati all'ospedale.

Grazie a strumentazioni di ultima generazione, all'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale e all'analisi dei Big Data, i ricercatori e le ricercatrici sostenuti da FHR operano secondo i più elevati standard internazionali per sviluppare nuove soluzioni terapeutiche e diagnostiche nei campi oncologico, cardiovascolare, neurologico, gastroenterologico e delle malattie del sistema immunitario.

---

<sup>1</sup> Tutti i dati che seguiranno sono riferiti alla Fondazione Humanitas per la Ricerca ETS con sede a Rozzano (MI).

Fondazione Humanitas per la Ricerca collabora con gli ospedali Humanitas e con una Rete di centri di eccellenza.

I ricercatori pre-clinici collaborano quotidianamente con i medici degli ospedali Humanitas, così prende vita la ricerca traslazionale dove si abbattano le barriere tra i laboratori e i letti dei pazienti e il passaggio di conoscenze è più diretto e veloce.

La Fondazione lavora in sinergia con tutti gli ospedali Humanitas (presenti oltre che a Rozzano e Milano anche a Bergamo, Castellanza, Torino e Catania), è in rete con i migliori centri internazionali come la New York University, l'Università di Lovanio, il Centro di Biotecnologie di Madrid, la Queen Mary School of Medicine di Londra e l'Istituto Pasteur di Parigi.

La missione di Fondazione Humanitas per la Ricerca è promuovere il progresso scientifico con l'obiettivo di generare un impatto concreto e duraturo sulla vita delle persone.

A guidare la Fondazione è il Professor Alberto Mantovani, immunologo di fama internazionale e Professore Emerito di Humanitas University.

### **3. Descrizione della situazione attuale: analisi del personale**

Al fine di descrivere la situazione di genere della Fondazione Humanitas per la Ricerca è stata fotografata la situazione al 31.12.2025, analizzandone in particolare il personale. Questo è stato suddiviso orizzontalmente, in base alle differenti aree di attività, e/o verticalmente, in base al posizionamento gerarchico, a seconda delle differenti esigenze di analisi.

Per ciascuna componente via via identificata è stata analizzata la composizione di genere, evidenziando gli aspetti più salienti.

#### ***Composizione per genere del personale distinto per aree di attività***

Il personale della Fondazione Humanitas per la Ricerca può essere suddiviso in strutturato e non strutturato. Rientrano nel personale strutturato: dipendenti, collaboratori e personale in convenzione; tutte le altre tipologie contrattuali rientrano invece tra il personale non strutturato.

Di seguito sono stati considerati i dati relativi al solo personale strutturato, e ciò soprattutto con riferimento alle azioni correttive presentate di seguito in questo documento, che avranno impatto soprattutto sul personale strutturato, e dunque su quella porzione di lavoratori caratterizzati da un rapporto di lavoro generalmente più stabile nel tempo.

Questa considerazione deriva infatti dalla volontà di progettare una strategia, tramite le azioni correttive, che incida anche sul tempo, avendo impatto anche sul lungo periodo. Alcuni degli ambiti che saranno interessati dalle azioni correttive riguarderanno e coinvolgeranno però anche il personale non strutturato, ad esempio per quando riguarda il contrasto della violenza di genere (comprese le molestie sessuali), trattandosi infatti di temi trasversali e riguardanti l'organizzazione nel suo complesso.

Il personale è stato di seguito distinto in base a due principali aree di attività, in:

- Personale amministrativo focalizzato sull'attività di fundraising: di seguito "Personale Staff"
- Personale dedicato alla ricerca: di seguito "Personale Ricerca"

#### Composizione per genere del personale distinto per aree di attività

La tabella in Figura 1 illustra la composizione di genere di ciascuna area di attività in termini sia assoluti che percentuali:

Area	Totale	Femmina	Maschio	% donne	% uomini
STAFF	10	7	3	70%	30%
RICERCA	37	21	16	57%	43%
<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>

Figura 1. Tabella di analisi della composizione di genere del personale distinto per aree di attività.

La tabella mostra la composizione di genere in numeri assoluti e in termini percentuali per ciascuna area di attività.

Dati al 31/12/2025

Fonte: Dati interni FHR

La Figura 2 illustra graficamente la composizione di genere percentuale. In questo modo emerge chiaramente la prevalenza del genere femminile su quello maschile in tutte le aree di attività considerate, in particolare nel *Personale Staff*. L'area della Ricerca, invece, mostra un minore squilibrio verso il personale di genere femminile, che costituisce il 57% del personale totale impiegato nell'area di attività. Considerando in generale tutta la popolazione e prescindendo dalla distinzione di area, il genere femminile rappresenta il 60% del totale.

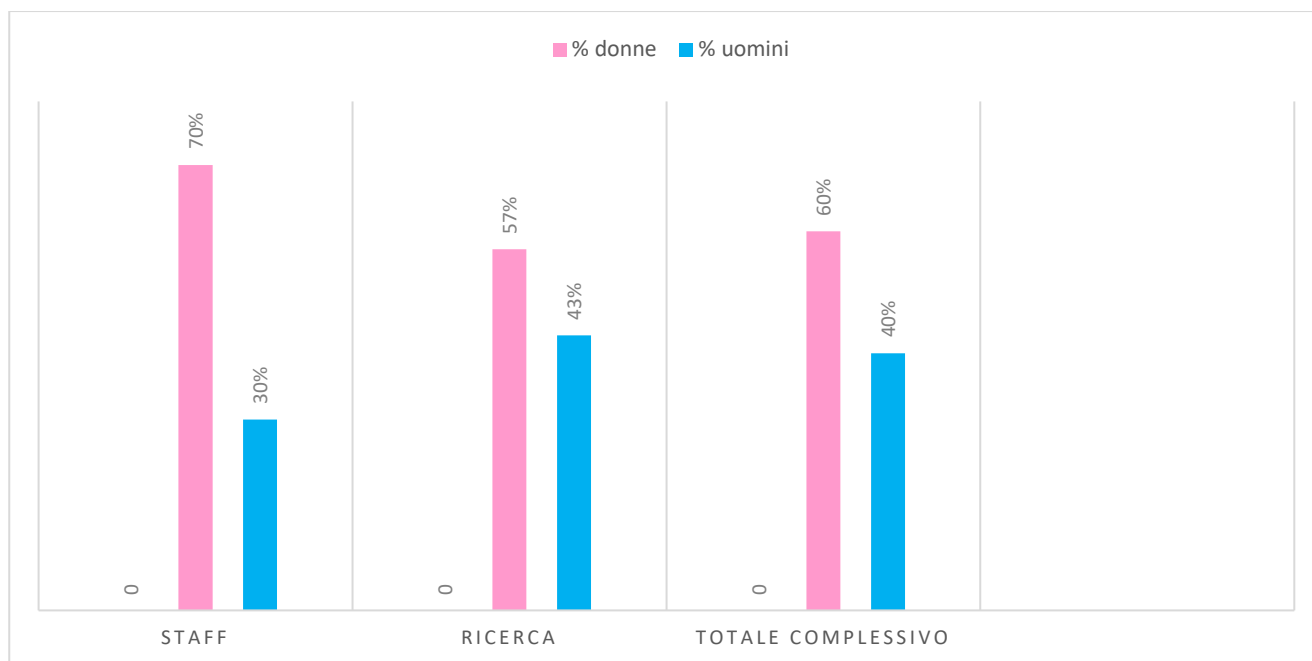


Figura 2. Grafico di analisi della composizione di genere del personale distinto per categoria di attività.

La tabella mostra la composizione percentuale di genere per ciascuna area di attività.

Dati al 31/12/2025

Fonte: Dati interni FHR

### Composizione per genere del personale distinto per aree di attività e suddiviso tra dipendenti e non dipendenti

La tabella in Figura 3 mostra la composizione di genere dei dipendenti (Personale interno in forza) e dei non dipendenti (Personale esterno in forza) distinti in base all'area di attività. Tra il personale interno in forza rientrano i soli contratti di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Area	In forza		In forza Totale	Esterno in forza		Esterno in forza Totale	Totale
	Femmina	Maschio		Femmina	Maschio		
RICERCA	5	2	7	16	14	30	37
STAFF	3	2	5	4	1	5	10
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>47</b>

Figura 3. Tabella di analisi della composizione di genere del personale distinto per aree di attività e suddiviso tra dipendenti e non dipendenti.

Dati al 31/12/2025

Fonte: Dati interni FHR

Osservando la composizione del personale per personale dipendente e non dipendente si osserva una costante maggior presenza di personale femminile rispetto al maschile, con diversi gradi di accentuazione (ad esempio, il personale staff in forza presenta un maggior equilibrio rispetto al personale di ricerca in forza).

### Età media del personale distinto per genere e per aree di attività

Dal confronto dell'età media (illustrato in tabella alla Figura 4 e graficamente alla Figura 5) emerge una situazione leggermente squilibrata verso il personale di genere maschile:

- Personale Staff: gli uomini hanno in media 3 anni in più delle femmine
- Personale di Ricerca: gli uomini hanno in media 4 anni in più delle femmine

Il quadro che emerge da questi dati ci dice che il personale maschile, minore per numero totale rispetto al femminile (40% e 60%, rispettivamente), è mediamente una popolazione più anziana sia nelle attività di Staff che di Ricerca, nonostante il personale rimanga abbastanza giovane nel complesso. A prescindere dalla distinzione di genere, l'età media è più bassa nella categoria di personale che si occupa di ricerca

Area	Femmina	Maschio
RICERCA	34	38
STAFF	43	46

Figura 4. Tabella di analisi dell'età media del personale distinto per genere e per aree di attività.

La tabella mostra l'età media distinguendo per genere e per area di attività.

Dati al 31/12/2025

Fonte: Dati interni FHR

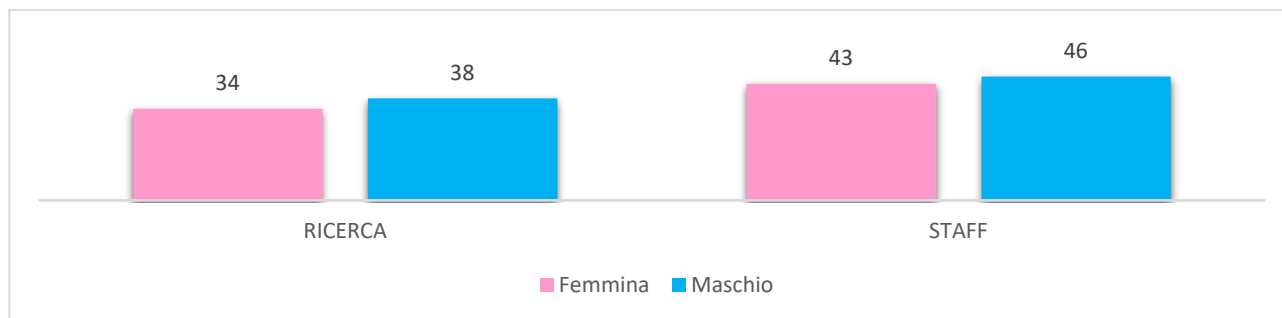


Figura 5. Grafico di analisi dell'età media del personale distinto per genere e per aree di attività.

Il grafico mostra l'età media distinguendo per genere e per area di attività.

Dati al 31/12/2025

Fonte: Dati interni FHR

### Anzianità media del personale distinto per genere e per aree di attività

Rispetto all'età media, l'anzianità media (rappresentata in Figura 6 e in Figura 7) si caratterizza per dare due scenari molto differenti tra loro a seconda del genere considerato. Si nota, inoltre, un più elevato grado di diversità nel confronto tra le aree; il Personale Staff di genere maschile presenta un'età media più alta di tutto il personale di Fondazione. Il personale femminile segue lo stesso trend e rapporto di anzianità tra Personale Staff e Ricerca. Nel confronto tra generi la

situazione più rilevante si riferisce all'anzianità media < 1 anno per il personale femminile della categoria Staff rispetto sia al personale maschile della stessa categoria, che rispetto al personale della categoria Ricerca a prescindere dal genere.

Area	Femmina	Maschio	Totale
RICERCA	2	2,6	2,2
STAFF	0,7	6,7	2,5
<b>Totale</b>	<b>1,7</b>	<b>3,2</b>	<b>2,3</b>

Figura 6. Tabella di analisi dell'anzianità media del personale distinto per genere e per aree di attività.

La tabella mostra l'anzianità media distinguendo per genere e per area di attività.

Dati al 31/12/2025

Fonte: Dati interni FHR

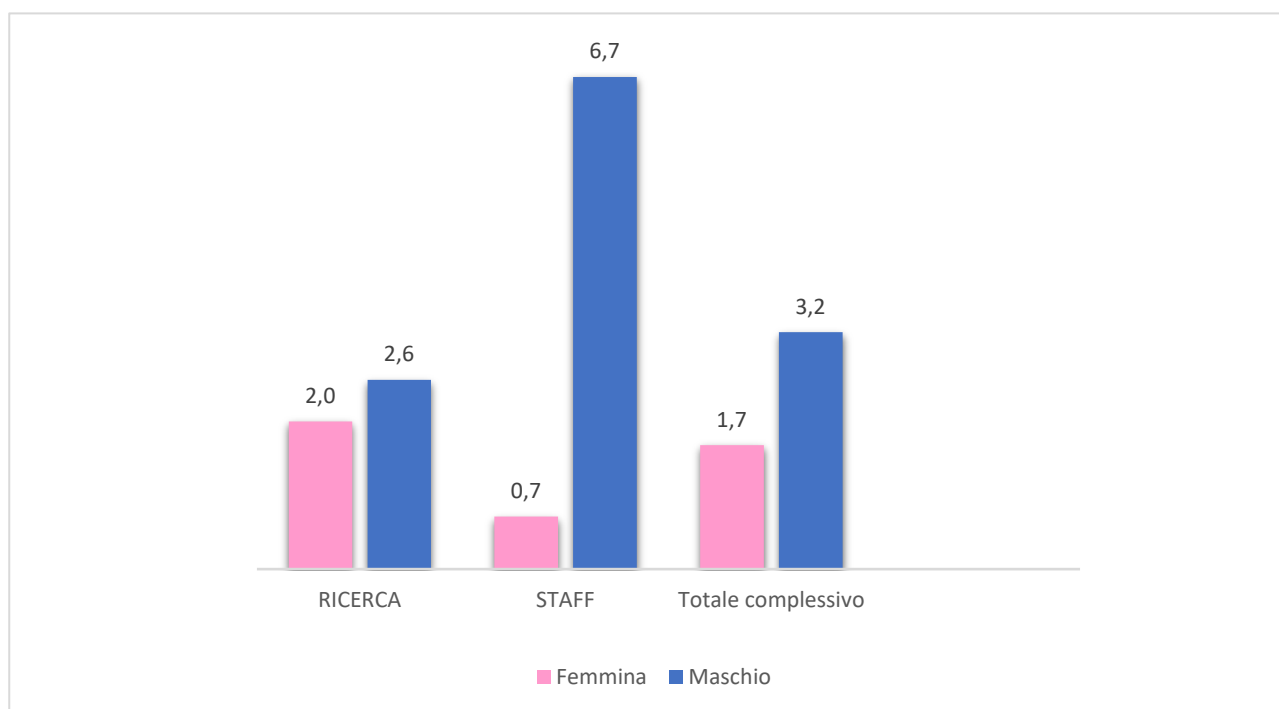


Figura 7. Grafico di analisi dell'anzianità media del personale distinto per genere e per aree di attività.

Il grafico mostra l'anzianità media distinguendo per genere e per area di attività.

Dati al 31/12/2021

Fonte: Dati interni FHR

### Titoli di studio del personale distinto per genere

L'analisi del livello di istruzione (Figura 8) conferma l'elevato profilo qualificato del personale di Fondazione Humanitas per la Ricerca ETS, in linea con la missione scientifica e di ricerca dell'organizzazione. Su un totale di 47 risorse, 41 (87,2%) possiedono un titolo di laurea, rappresentando il gruppo largamente prevalente all'interno della popolazione aziendale. Tra i

laureati, la componente femminile risulta maggioritaria, con 25 donne (61,0%) rispetto a 16 uomini (39,0%).

Le qualifiche accademiche avanzate rappresentano complessivamente il 10,6% del personale: 2 risorse (4,3%) sono in possesso di un dottorato di ricerca e 3 risorse (6,4%) di una specializzazione. I titoli di dottorato risultano detenuti esclusivamente da personale femminile, mentre le specializzazioni sono presenti esclusivamente nel personale maschile. È inoltre presente una risorsa con diploma di scuola secondaria superiore (2,1% del totale), appartenente alla componente femminile.

Considerando la distribuzione complessiva per genere, le donne rappresentano il 59,6% del personale (28 risorse), mentre gli uomini costituiscono il 40,4% (19 risorse). I dati evidenziano pertanto una significativa presenza femminile anche tra i profili ad alta qualificazione, elemento che costituisce una base favorevole per la promozione della parità di genere nei percorsi di carriera, nella partecipazione alle attività di ricerca e nell'accesso a ruoli di responsabilità e leadership scientifica.

<b>Titolo di studio</b>	<b>Femmina</b>	<b>Maschio</b>	<b>Totale</b>
Diploma	1		1
Dottore di ricerca	2		2
Laurea	25	16	41
Specializzazione		3	3
<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>47</b>

Figura 8. Tabella di analisi dei titoli di studio del personale strutturato per genere.

La tabella mostra i titoli di studio in termini assoluti, distinguendo per genere, evidenziando la distribuzione dei titoli di studio per ciascun genere e tra il personale complessivamente considerato.

La tabella sottostante (Figura 9) presenta la distribuzione percentuale del personale della Fondazione Humanitas per la Ricerca per genere e livello di titolo di studio. I dati evidenziano una forte concentrazione di entrambi i generi nella categoria della laurea, che rappresenta il titolo prevalente sia per le donne (89%) sia per gli uomini (84%).

Per quanto riguarda i titoli post-laurea, emerge una differenza significativa: la presenza maschile risulta maggiore nelle scuole di specializzazione (16% uomini vs 0% donne), mentre la componente femminile è presente, seppur in misura contenuta, tra i dottori di ricerca (7% donne vs 0% uomini). La quota di personale con diploma è residuale e riguarda esclusivamente il genere femminile (4%).

Nel complesso, i dati suggeriscono una distribuzione relativamente equilibrata nei livelli di istruzione di base, ma evidenziano alcune asimmetrie nei percorsi di formazione avanzata, con una possibile segmentazione tra specializzazione clinica (più rappresentata dagli uomini) e dottorato di ricerca (presente solo tra le donne nel campione analizzato).

Queste evidenze indicano l'opportunità di monitorare con maggiore attenzione i percorsi di sviluppo formativo e professionale, al fine di garantire pari accesso alle opportunità di formazione avanzata e promuovere un equilibrio di genere nei diversi ambiti di specializzazione. In tale prospettiva, il Gender Equality Plan potrà prevedere azioni mirate a favorire l'accesso equo a programmi di alta formazione e a supportare la diversificazione dei percorsi accademici e professionali.

<b>Titolo di studio</b>	<b>% donne</b>	<b>% uomini</b>
Specializzazione	0%	16%
Dottore di ricerca	7%	0%
Laurea	89%	84%
Diploma	4%	0%

Figura 9. Tabella di presentazione in termini percentuali distribuzione del personale della Fondazione Humanitas per la Ricerca per genere e livello di titolo di studio

### ***Multiculturalità del personale - Provenienza geografica e genere***

La tabella sottostante presenta la distribuzione del personale della Fondazione Humanitas per la Ricerca per genere e provenienza geografica, distinguendo tra Italia e resto del mondo. I dati evidenziano una netta prevalenza di personale proveniente dall'Italia (98%), mentre la componente internazionale risulta estremamente limitata (2%).

Nel dettaglio, il personale italiano è composto da 28 donne e 18 uomini, con una piena rappresentanza femminile all'interno del gruppo femminile complessivo (100%) e una quota maschile pari al 95%. Al contrario, la presenza internazionale è rappresentata esclusivamente da personale maschile (1 unità), senza alcuna componente femminile.

Questa distribuzione evidenzia, da un lato, una bassa internazionalizzazione complessiva dell'organizzazione e, dall'altro, una totale assenza di diversità geografica all'interno della componente femminile. Tale configurazione suggerisce una possibile criticità in termini di attrattività internazionale inclusiva e di accesso equo alle opportunità per personale proveniente da contesti non italiani, in particolare per quanto riguarda il genere femminile.

Alla luce di questi dati, emerge la necessità di rafforzare le politiche di reclutamento internazionale con un'attenzione specifica alla dimensione di genere, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e capace di attrarre talenti diversificati. In questo contesto, il Gender Equality Plan potrà prevedere azioni volte a favorire l'internazionalizzazione dei processi di selezione e a garantire pari opportunità di accesso a candidati e candidate provenienti da differenti contesti geografici.

Provenienza	Femmina	Maschio	Totale.	multiculturalità	% donne	% uomini
Italia	28	18	46	98%	100%	95%
Resto del mondo		1	1	2%	0%	5%
<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>47</b>			

Figura 11. Tabella di analisi della composizione del personale in base alla provenienza geografica distinguendo per genere.

La tabella mostra la composizione dei generi in base alla provenienza geografica distinguendo tra Italia e Resto del mondo, sia in numeri assoluti che in percentuale.

Dati al 31/12/2025

Fonte: Dati interni FHR

## 4. La Struttura Organizzativa

Organi della Fondazione sono:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente;
- il Comitato scientifico;
- il Direttore;
- l'Organo di controllo;
- il Revisore legale dei conti, ove nominato.

### Consiglio di amministrazione

La Fondazione è gestita da un Consiglio di Amministrazione composto dal Presidente e da altri consiglieri da un minimo di 5 ad un massimo di 9 quali designati nell'atto costitutivo della Fondazione o successivamente nominati con decisione assunta dal Fondatore ovvero, nel caso di più Fondatori, dalla maggioranza degli stessi.

Il Consiglio di Amministrazione, è attualmente composto da 6 membri, di cui 4 uomini e 2 donne (Figura 10).

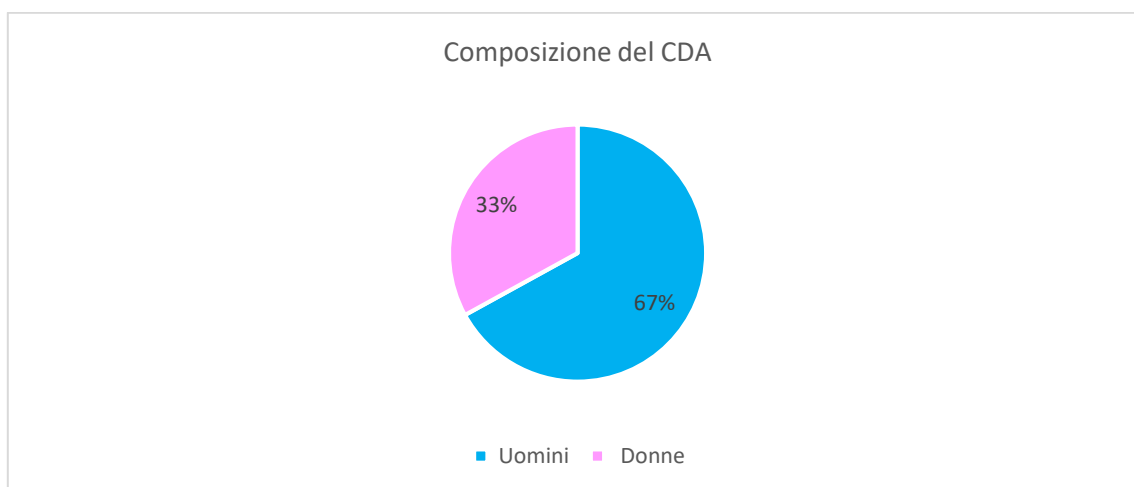


Figura 10. Composizione per genere del Consiglio di Amministrazione della Fondazione

Dati al 31/12/2025

Fonte: Dati interni FHR

## **5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

Per comprendere la situazione attuale in tema di contrasto alla violenza di genere sono stati considerati i principali documenti sul tema, in particolare quelli in seguito specificati, mutuando le linee guida da quelle in uso nel gruppo Humanitas:

- Policy - Etica e Deontologia
- Policy - Comportamenti virtuosi
- Codice di Comportamento – Linee guida e normative di integrità e trasparenza

La Policy sull'Etica e la Deontologia è un documento che promuove l'etica e la deontologia nello svolgimento del proprio lavoro, fornendo ai dipendenti indicazioni su come affrontare i dilemmi etici legati alla propria occupazione. Focalizzandosi sul tema del comportamento etico, esso non contiene al suo interno alcuna disposizione in tema di genere.

Allo stesso modo, anche la Policy per i Comportamenti virtuosi non approfondisce il tema del genere, affermando solamente che *“Non sono ammessi atteggiamenti denigratori o discriminanti”*.

Infine, il Codice di Comportamento (Approvato C.d.A. del 17 novembre 2023 ), è un documento che viene periodicamente rivisto e che riflette le migliori pratiche in materia di etica e trasparenza. Poiché Fondazione Humanitas per la Ricerca amplia i confini della sua attività e si trova costantemente ad affrontare nuove e complesse realtà e sfide, è importante che l'organizzazione risponda efficacemente e in accordo ai valori fondamentali di gestione. In caso di dubbio sull'applicazione dei principi espressi dal Codice è sempre necessario chiedere consiglio al proprio responsabile diretto o all'Organismo di Vigilanza.

I Contenuti del Codice di Comportamento si applicano al personale dipendente e tirocinante, con o senza retribuzione, ai liberi professionisti che prestano la propria attività presso Fondazione Humanitas per la Ricerca, ai Consiglieri d'amministrazione, ai procuratori, ai consulenti, alle Fondazioni contraenti, subcontraenti e fornitrici ed a tutti coloro che operano in nome e per conto di Fondazione Humanitas per la Ricerca (di seguito Collaboratori).

Il presente Codice stabilisce le linee di condotta e gli standard di integrità e trasparenza, ai quali devono attenersi tutti i Collaboratori di Fondazione Humanitas per la Ricerca (di seguito “la Fondazione”), nella misura in cui compatibili con la natura e le modalità di ciascun rapporto, compatibilmente con la normativa e la legislazione in vigore.

Il Codice, vieta le molestie nei rapporti di lavoro e la discriminazione nel trattamento del personale, così come di qualsiasi persona che collabori con la Fondazione. Il Codice specifica che i propri collaboratori vengono gestiti offrendo pari opportunità e senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua o di sesso. Inoltre, viene espressa ferma condanna di qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Il Codice specifica anche che la Fondazione non tollera alcuna forma di abuso, coercizione, bullismo o molestia di tipo sessuale, fisico, psicologico o altro e che promuove l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione, lavoro illegale, forzato, schiavitù

o servitù, in particolare il lavoro minorile, non tollerando tali pratiche neanche presso i fornitori e gli appaltatori. Il Codice chiede quindi di evitare comportamenti o espressioni che possano turbare la sensibilità altrui invitando tutti i collaboratori a cooperare per il mantenimento di un clima di reciproco rispetto, contribuendo a creare un ambiente di lavoro privo di pregiudizi.

Le linee guida del Codice prevalgono sulle istruzioni impartite dall'organizzazione gerarchica interna, laddove eventualmente in contrasto.

## **6. Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**

### ***Piano HUMANITAS4YOU***

Per comprendere la situazione attuale per quanto riguarda l'equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa si prende in considerazione il sistema di Welfare di Humanitas, esteso anche alla Fondazione Humanitas per la Ricerca, volto a sostenere e favorire il benessere individuale e familiare dei propri dipendenti e collaboratori.

L'impegno in tale ambito è esteso e interessa differenti iniziative, le quali sono illustrate nella intranet aziendale a cui si rimanda. In particolare, si prenderà in considerazione il piano specifico per l'anno 2025, quale punto di partenza per eventuali punti di debolezza o possibilità di miglioramento future.

L'accesso a tale piano, per quanto riguarda l'anno 2025, era condizionato al rispetto di alcuni criteri:

- I dipendenti assunti al 31/12/2024:
  - Con contratto di lavoro a tempo indeterminato
  - Con contratto di lavoro a tempo determinato della durata minima di 12 mesi
  - Appartenenza entro le fasce di reddito è discriminare per beneficiare del Welfare

I dipendenti assunti al 30/06/2025

- Con contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Con contratto di lavoro a tempo determinato della durata minima di 12 mesi

Tutti i servizi sono riepilogati al link <https://intranet.humanitas.it/humanitas/humanitas4you>

### ***Lavoro agile***

Con riferimento all'equilibrio tra la vita lavorativa e quella personale e familiare, il "Regolamento sul lavoro agile straordinario", adottato internamente a seguito dell'emergenza sanitaria del 2020 e tutt'oggi superato dal "Lavoro Agile Ordinario", ha consentito ai dipendenti

della Fondazione e ai suoi collaboratori di lavorare in modalità agile, per tutte quelle situazioni in cui sia ritenuto opportuno o necessario. Il “Regolamento sul lavoro agile” disciplina lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile per un massimo di 18 giorni al mese. Il lavoro agile, se inizialmente istituito a seguito dell’emergenza sanitaria da Covid-19, permette oggi ai lavoratori una migliore conciliazione tra vita lavorativa e personale, grazie ad un approccio che venga incontro alle differenti esigenze. Il rilevante investimento effettuato su tecnologie, spazi, sistemi e strumenti di lavoro hanno reso possibile la partecipazione da remoto a tutti gli eventi in sede (seminari, riunioni, formazione etc) garantendo quella flessibilità che rende il lavoro agile il migliore strumento di conciliazione tra vita privata e professionale.

In continuità con quanto avvenuto a seguito dell’emergenza sanitaria - rilevati anche gli ottimi risultati ed i benefici derivanti dalla modalità di lavoro agile – anche la Fondazione Humanitas per la Ricerca come l’IRCCS Humanitas prevede la possibilità di lavorare da remoto fino ad un massimo di 18 giorni al mese e si è dotata del relativo regolamento.

### **7. Azioni pianificate per le principali aree di intervento**

<b>AZIONE</b>	Favorire l’equità di genere attraverso attività di training
<b>Sottoazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment e inclusività nel linguaggio e nelle relazioni lavorative</li> <li>2. Organizzazione di workshop/seminari con role modelling nell’ambito dei welcome days, corsi e-learning.</li> <li>3. Supporto alla partecipazione del Management team ai corsi di “Unconscious bias” e “Diversity &amp; Inclusion”.</li> </ol>
<b>Target diretto</b>	Tutto il personale
<b>Output/obiettivo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizzazione di percorsi formativi, workshop, seminari</li> <li>2. Aumento del grado di partecipazione ai corsi di “Unconscious bias” e “Diversity &amp; Inclusion”.</li> </ol>
<b>Outcome</b>	Incremento componente femminile in posizione di leadership; policy inclusive
<b>Timing</b>	Medio termine: 2026-2029

<b>AZIONE</b>	Incentivare l'inclusione del tema di genere nella ricerca
<b>Sottoazione</b>	1. partecipazione alla survey aziendale del gruppo su tematiche di inclusione e di genere.
<b>Target diretto</b>	Tutto il personale
<b>Output/obiettivo</b>	1. Realizzazione, distribuzione e analisi del questionario rivolto al Personale Medico e di Ricerca 2. Identificazioni delle principali aree critiche 3. Ideazione e progettazione di nuovi interventi migliorativi
<b>Outcome</b>	1. Supporto all'integrazione del tema di genere 2. Comprensione del contesto attuale e delle principali criticità rispetto all'inclusione del tema di genere
<b>Indicatore di valutazione</b>	1. Realizzazione e distribuzione del questionario 2. Analisi del questionario
<b>Timing</b>	Medio termine: 2026

<b>AZIONE</b>	Istituzione di un codice anti-molestie e aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali
<b>Sottoazione</b>	1. Ricezione di raccomandazioni in vigore a livello europeo e nazionale 2. Stesura del codice anti-molestie 3. Identificazione di una persona di riferimento per le segnalazioni e la presa in carico del problema 4. Monitoraggio e gestione delle segnalazioni tramite azioni disciplinari
<b>Target diretto</b>	Tutto il personale
<b>Output/obiettivo</b>	1. Codice anti-molestie 2. Monitoraggio delle segnalazioni
<b>Outcome</b>	Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
<b>Timing</b>	Breve termine: 2026 -2029

### ***Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione***

<b>AZIONE</b>	Condividere una cultura di genere attraverso il role modelling di ospiti e figure di spicco in vari ambiti
<b>Sottoazione</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sostenere ospiti e figure di spicco aumentando la presenza del genere meno rappresentato</li><li>2. Politiche di comunicazione per dare visibilità a professionisti del genere meno rappresentato in ogni campo professionale</li><li>3. Monitoraggio del materiale informativo e comunicativo</li></ol>
<b>Target diretto</b>	Tutto il personale
<b>Output/obiettivo</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Aumentare il numero di inviti ospiti e figure di spicco aumentando la presenza del genere meno rappresentato</li><li>2. Campagne di comunicazione</li></ol>
<b>Outcome</b>	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche. Promozione di un ambiente formativo e di lavoro equo e inclusivo
<b>Timing</b>	Medio termine: 2026-2029

<b>AZIONE</b>	Supportare l'equilibrio tra la vita lavorativa e la vita personale e familiare attraverso il lavoro agile ordinario.
<b>Sottoazione</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Consolidamento del lavoro agile ordinario</li><li>2. Promozione di una cultura improntata al lavoro agile anche per figure non solo amministrative</li></ol>
<b>Target diretto</b>	Tutto il personale
<b>Output/obiettivo</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Consentire una più agevole conciliazione tra vita privata e lavorativa e una migliore flessibilità organizzativa</li></ol>
<b>Outcome</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Istituzionalizzazione di forme di lavoro agile ordinario</li><li>2. Migliore conciliazione tra vita privata e vita lavorativa</li></ol>
<b>Timing</b>	Breve termine: 2026

<b>AZIONE</b>	Sviluppare una strategia di lungo termine che favorisca una cultura inclusiva e aperta alle diversità
<b>Sottoazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Progettare e realizzare corsi formativi che sensibilizzino ai temi della diversità</li> <li>2. Promuovere una cultura organizzativa orientata al benessere, all'equità e all'inclusione, coinvolgendo studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo</li> </ol>
<b>Target diretto</b>	Tutto il personale
<b>Output/obiettivo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificare criticità all'interno dell'organizzazione</li> <li>2. Identificare le maggiori priorità in tema di diversità e inclusione</li> <li>3. Sviluppare una strategia di lungo termine per affrontare il tema della diversità in tutti i suoi aspetti (Genere, Disabilità; Multiculturalità; Età) supportando una cultura del rispetto aperta alle diversità.</li> </ol>
<b>Outcome</b>	Supportare una cultura del rispetto, inclusiva e aperta alle diversità
<b>Timing</b>	Medio termine 2027-2029

<b>AZIONE</b>	Aumentare il grado di partecipazione e di condivisione di azioni e iniziative a favore dell'equità e delle pari opportunità.
<b>Sottoazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promozione e sviluppo del progetto di Gender Equality Plan</li> <li>2. Istituzione di una fase preliminare di ascolto per ciascun progetto sulla diversità in cui tutti gli stakeholder abbiano la possibilità di partecipare nel proporre, ideare e progettare iniziative ed azioni positive.</li> <li>3. Creazione di una sezione riservata al Gender Equality Plan sulla Intranet aziendale, che illustri le iniziative sul tema, e che dia la possibilità ai lavoratori di partecipare con proposte e suggerimenti personali.</li> </ol>
<b>Target diretto</b>	Tutto il personale
<b>Output/obiettivo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supporto ad un processo di redazione del Gender Equality Plan inclusivo e condiviso, che coinvolga tutti i principali stakeholder e che garantisca la partecipazione e l'approvazione del top management.</li> <li>2. Istituzione della fase di ascolto preliminare al progetto (ad esempio tramite survey, o tramite altra modalità)</li> <li>3. Istituzione della sezione della Intranet dedicata</li> </ol>
<b>Outcome</b>	Incoraggiare condivisione, partecipazione e dibattito pubblico sugli interventi da mettere in campo a favore della diversità.
<b>Timing</b>	Medio termine: 2026-2029



# DENTRO LA VITA, LA RICERCA

[fondazionehumanitasricerca.it](http://fondazionehumanitasricerca.it)

Redazione a cura del Gender Equality Plan (GEP) Team in data 5 Giugno 2026  
Approvato dal Direttore Risorse Umane e Organizzazione Dott. Luca Di Benedetto  
Approvato dal Presidente Prof Alberto Mantovani

