[IT]

GENDER EQUALITY PLAN

The Italian Institute
of Artificial Intelligence
for Industry

GEP
2025

GENDER EQUALITY PLAN

1. Introduzione

AI4I riconosce l'importanza di promuovere l'uguaglianza di genere e l'inclusione intersezionale come valori fondamentali. Questo piano, sviluppato in linea con il quadro normativo europeo e le linee guida dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), descrive strategie e azioni per creare una cultura organizzativa inclusiva, diversificata ed equa, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di *Horizon Europe 2021-2027*. Attraverso un approccio intersezionale, si mira a considerare l'interazione tra genere, etnia, età, orientamento sessuale, disabilità e altre dimensioni dell'identità individuale.

2. Quadro Normativo

Il Piano si basa sulle seguenti normative europee, come indicato dall'EIGE:

- **Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea** (TFUE): promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne.
- **Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE**: divieto di discriminazione basata sul sesso, origine etnica, religione, età e disabilità.
- **Direttiva 2006/54/CE**: pari opportunità e trattamento tra uomini e donne in ambito lavorativo.
- **Direttiva 2010/41/UE**: applicazione della parità di trattamento per chi esercita attività autonome.

3. Obiettivi

1. Garantire un equilibrio di genere a tutti i livelli e funzioni dell'organizzazione, integrando una prospettiva intersezionale.
2. Promuovere un ambiente di lavoro flessibile, inclusivo e orientato alla famiglia.
3. Eliminare i pregiudizi e le discriminazioni sistemiche nei processi di reclutamento, valutazione e avanzamento di carriera.
4. Favorire l'integrazione della dimensione di genere e delle altre prospettive intersezionali nella ricerca e nell'innovazione.
5. Rafforzare i meccanismi contro la violenza di genere, le molestie e ogni forma di discriminazione intersezionale.
6. Monitorare e rendicontare i progressi in modo trasparente e sistematico.

4. Aree di Azione e Indicatori

Le sei linee di azione identificate in questo GEP, descritte nelle sezioni seguenti, sono state determinate e riconfermate in conformità alle linee guida fornite dall'EIGE e dalla Commissione Europea, che evidenziano le aree rilevanti da affrontare per garantire pari opportunità nelle organizzazioni pubbliche e private.

In linea con questa visione e adottando un approccio sistematico alla promozione delle pari opportunità, il GEP di AI4I definisce le misure più rilevanti che intendiamo perseguire nei prossimi anni in queste aree, dettagliando obiettivi, azioni, indicatori e responsabilità per ciascuna di esse.

Queste linee di azione tengono conto delle specificità e peculiarità (scientifiche, organizzative e normative) di AI4I.

4.1 Uguaglianza di Genere e Inclusione nel Reclutamento e nella Progressione di Carriera

Obiettivo	**Promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo garantendo pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente da genere, età, etnia, orientamento sessuale o disabilità.**
Desrizione	Garantire pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente da genere, età, etnia, orientamento sessuale o disabilità.
Gruppi Target	Tutto il personale dipendente e le persone candidate.
Azioni	1. Creare una dashboard di genere per monitorare in tempo reale: la composizione del personale (percentuale di uomini e donne in ruoli tecnici, amministrativi e direttivi); l'equilibrio di genere nei team di ricerca; i feedback del personale (attraverso sondaggi sul benessere e sull'equità percepita).
	2. Organizzare attività di outreach nelle scuole e nelle università, attraverso la programmazione di laboratori STEM, workshop tematici (es. insegnamento del coding) e giornate di orientamento su AI, nonché l'organizzazione di programmi di stage, tirocini o eventi dedicati.
Indicatori	Percentuale di candidati e assunzioni per genere, etnia e altre categorie rilevanti.
	Report annuale sull'uguaglianza salariale, integrando analisi intersezionali.

4.2 Inclusive Organisational Culture and Work-Life Balance

Obiettivo	**Favorire un equilibrio tra vita professionale e personale, garantendo un ambiente di lavoro inclusivo che rispetti le esigenze individuali.**
Desrizione	Creare un ambiente di lavoro inclusivo che rispetti le esigenze individuali.
Gruppi Target	Tutto il personale dipendente.
Azioni	1. Incentivare modalità di lavoro flessibili, strumenti di work-life balance e supporti per la genitorialità.
	2. Introdurre congedi parentali paritari, includendo famiglie di “diversa composizione”.
	3. Offrire servizi di supporto al benessere mentale per persone con bisogni diversi.
Indicatori	Risultati delle indagini di soddisfazione sul bilanciamento vita-lavoro.
	Percentuale di personale che utilizza i congedi parentali, suddiviso per categorie rilevanti.
	Statistiche sull'uso dei servizi di benessere mentale, con valutazioni di impatto.

4.3 Equilibrio di Genere e Inclusione nella Leadership e nei Processi Decisionali

Obiettivo	**Garantire una rappresentanza diversificata e inclusiva nei ruoli decisionali e di leadership.**
Descrizione	Aumentare la diversità nei ruoli di leadership e migliorare l'accesso a opportunità decisionali.
Gruppi Target	Dirigenti e responsabili.

Azioni	1. Istituire un Gender Equality Office (o una task force interna) dedicata alla supervisione e all'implementazione del GEP improntate al Gender Equality Maturity Model.
	2. Offrire formazione alla leadership con un focus su equità, diversità e inclusione e sperimentare percorsi di leadership academy, attraverso programmi formativi specifici per ricercatrici e dipendenti di medio inquadramento selezionate attraverso parametri oggettivamente rilevabili.
	3. Stabilire criteri trasparenti e inclusivi per l'accesso ai ruoli decisionali.
	4. Implementare un audit di genere per valutare il livello di Gender Equality Maturity Model.
Indicatori	Distribuzione di genere e altre variabili significative nei ruoli di leadership.
	Numero di partecipanti alla formazione sulla leadership, disaggregati per categorie intersezionali.

4.4 Cultura Inclusiva e Politiche Anti-Discriminazione

Obiettivo	**Creare un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, prevenendo ogni forma di discriminazione e molestia.**
Descrizione	Prevenire ogni forma di discriminazione e molestia intersezionale.
Gruppi Target	Tutto il personale dipendente e collaboratori.
Azioni	1. Organizzare corsi di formazione incentrati su riconoscimento e prevenzione delle dinamiche di discriminazione e mancato rispetto della diversità; riconoscimento degli effetti delle discriminazioni e delle disparità di trattamento in ambito professionale (mansplaining, molestie verbali e fisiche, abusi, mobbing).
	2. Organizzare workshop sui bias inconsci, con programmi specifici per riconoscere e contrastare i pregiudizi inconsci nei processi di selezione, valutazione e promozione.

Indicatori	Numero di sessioni formative svolte e tasso di partecipazione.
	Numero di segnalazioni di discriminazione o molestie affrontate in conformità alle politiche.
	Risultati dei sondaggi sull'inclusività.

4.5 Integrazione della Dimensione di Genere e Intersezionale nella Ricerca

Obiettivo	**Promuovere la considerazione delle differenze di genere e delle altre prospettive intersezionali nei contenuti di ricerca.**
Descrizione	Integrare le prospettive intersezionali nei contenuti di ricerca.
Gruppi Target	Tutto il personale di ricerca e sviluppo.
Azioni	1. Adottare pratiche di Bias-free AI Development, assicurandosi che i dataset utilizzati per addestrare i modelli di AI non siano suscettibili di bias di genere.
	2. Fornire formazione al personale scientifico in materia di gender-aware AI frameworks, elaborando linee guida mirate, per far sì che gli algoritmi sviluppati rispettino la parità di genere e non perpetuino stereotipi.
	3. Monitorare e rendicontare l'integrazione della dimensione intersezionale nei risultati della ricerca.
	4. Promuovere il gender balance nei team di progetto.
Indicatori	Proporzione di progetti di ricerca che integrano analisi di genere e intersezionale.
	Feedback post-formazione sul miglioramento della consapevolezza.

4.6 Misure Contro la Violenza e la Discriminazione

Obiettivo	**Prevenire e affrontare ogni forma di violenza e discriminazione, garantendo supporto adeguato alle vittime e promuovendo la sensibilizzazione.**
Descrizione	Garantire supporto alle vittime e promuovere la sensibilizzazione.
Gruppi Target	Tutto il personale dipendente e i collaboratori.
Actions	1. Attuare politiche di tolleranza zero attraverso l'adozione di un Codice etico dell'organizzazione e l'individuazione di procedure chiare per le segnalazioni, assicurando l'anonimato, la protezione e l'assistenza delle vittime.
	2. Organizzare campagne di sensibilizzazione attraverso la celebrazione di giornate tematiche (es. 25 novembre); la realizzazione e la distribuzione di materiale informativo (cartaceo e digitale, con l'indicazione dei contatti istituzionali in materia di prevenzione della violenza di genere); il lancio di iniziative di comunicazione interna (es. newsletter).
	3. Fornire supporto alle vittime, attraverso orari flessibili e possibilità di lavoro da remoto, per agevolare la gestione di questioni legali, sanitarie o familiari riconducibili alla situazione di violenza vissuta.
	4. Agevolare percorsi di relocation sicura per proteggere le vittime.
Indicatori	Numero di incidenti segnalati e risolti.
	Valutazioni di consapevolezza attraverso sondaggi anonimi.

5. Monitoraggio e Reportistica

I rapporti annuali sul progresso saranno pubblicati, evidenziando i risultati raggiunti, le sfide e gli aggiornamenti sugli indicatori.

6. Conclusione

Il Piano di Uguaglianza di Genere e Inclusione di AI4I 2025-2027 rappresenta un impegno verso la creazione di un'organizzazione diversificata, equa e inclusiva, attarverso strategie concrete e risultati misurabili.

APPENDICE

Requisiti minimi obbligatori

1. **Pubblicazione e approvazione ufficiale**
   - Documento formale pubblicato online.
   - Firmato dai vertici dell'organizzazione.
   - Deve includere obiettivi chiari, azioni pianificate e risorse allocate.
   - Deve essere attivamente comunicato e regolarmente aggiornato con rapporti sul progresso.

2. **Risorse dedicate**
   - Creazione di un'unità o funzione dedicata all'uguaglianza di genere.
   - Coinvolgimento del personale in tutte le fasi (audit, pianificazione, implementazione, monitoraggio).
   - Budget specifici per sostenere attività e politiche di genere.

3. **Raccolta e monitoraggio dati**
   - Dati disaggregati per genere su personale e studenti (dove applicabile).
   - Indicatori per misurare le disuguaglianze e monitorare i progressi.
   - Analisi dei dati pubblicata annualmente.

4. **Formazione**
   - Attività di sensibilizzazione su uguaglianza di genere e pregiudizi inconsci.
   - Coinvolgimento del personale, dirigenti e decisori.
   - Iniziative di formazione a lungo termine basate su evidenze.