



# **GENDER EQUALITY PLAN**

**Piano di Uguaglianza di Genere**



**2024-2026**

**Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione**

---

# Indice

Introduzione	01
La Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione (FRI)	03
Reclutamento e Carriera	07
Misure per la conciliazione dei tempi di lavoro/tempi di vita	07
Analisi degli equilibri di genere nel contesto interno	08
Le azioni del Gender Equality Plan	09
Conclusione	19
Gli autori del GEP	21

---

# Introduzione

Gli obiettivi fondamentali del presente piano sono promuovere l'equità delle opportunità, affermare la parità di genere nelle dinamiche organizzative, mitigare le disuguaglianze di genere e favorire un clima che assicuri il rispetto reciproco e la lotta a ogni forma di discriminazione all'interno della struttura che ha deciso di redigerlo e adottarlo. Il proposito è di creare nella Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione (FRI) una comunità professionale inclusiva e coesa, in grado di condividere gli stessi obiettivi, nella quale a ciascun/a dipendente sia data la possibilità di crescere professionalmente.

Obiettivi chiave sono anche rendere consapevoli e formare le persone che lavorano in FRI con gli stessi principi di parità di genere da applicare alle azioni verso l'esterno, all'interno di progettualità e network di sviluppo, per garantire la piena partecipazione di tutti gli attori e promuovere la diversità come valore fondamentale. L'adozione del Gender Equality Plan (GEP) offre a FRI l'opportunità di riflettere ulteriormente sulle questioni relative all'uguaglianza di genere e di implementare una serie di attività pratiche che promuovano la valorizzazione delle diversità all'interno della propria struttura.

Il GEP si presenta come uno strumento flessibile, costruito su misura per FRI, pensato per attivare un processo di cambiamento e innovazione per arrivare ad una piena parità di diritti e ad una completa valorizzazione delle diversità degli attori coinvolti direttamente e indirettamente, sia nello svolgimento dell'attività organizzativa e gestionale dell'ente, sia nelle attività verso il territorio.

---

Questo piano, di durata triennale 2024-2026, ideato e redatto dal Gruppo di Lavoro-GEP di FRI in conformità anche alle linee guida Horizon Europe sulla parità di genere (Commissione Europea, Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione), integra la missione istituzionale di FRI e le sue attività scientifiche, con un focus specifico sulla Ricerca, la Formazione e la Terza Missione. In particolare, ai fini della redazione del piano, il Gruppo di Lavoro ha tenuto conto delle indicazioni contenute nei seguenti documenti:

- [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan](#)
- [Strategia Nazionale per la Parità di Genere](#)
- [Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#)
- [GEP Università degli Studi di Firenze](#)

---

# La Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione

La Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione dell'Università degli Studi di Firenze è un ente dedicato ad attivare, catalizzare e sostenere l'innovazione, intendendo quest'ultima come l'insieme dei processi di sviluppo tecnologico, culturale, sociale ed economico volti al miglioramento della vita di una comunità. Nello specifico la Fondazione agisce prevalentemente all'interno dell'Area Metropolitana di Firenze.

La Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione nasce su iniziativa dell'Università di Firenze nel marzo del 2007 per rappresentare l'anello di congiunzione tra Università e realtà economica locale e regionale e vede inizialmente fra i suoi soci anche le Province e le Camere di Commercio di Firenze, Prato e Pistoia.

L'atto integrativo di costituzione della Fondazione, rogito Notaio Jacopo Sodi di Firenze, in data 04 marzo 2011, è stato stipulato al fine di accogliere le richieste di correzioni statutarie avanzate dalla Regione Toscana in sede di riconoscimento giuridico. Con tale atto l'Università degli Studi di Firenze e la Provincia di Firenze hanno preso atto della manifestata volontà degli altri Soci Fondatori di non portare a termine il procedimento di riconoscimento giuridico di FRI, avendo essi sciolto unilateralmente il vincolo contrattuale sottoscritto, e confermando al contempo, espressamente, la propria volontà di concluderlo.

---

Dal 01 gennaio 2015 la Città Metropolitana di Firenze (CMF) è subentrata alla Provincia di Firenze.

Dal 2016 FRI accoglie fra i suoi soci, in qualità di Socio Sostenitore Istituzionale, la Fondazione CR Firenze.

Dal 2023 FRI accoglie fra i suoi soci, in qualità di Socio Partecipante, la Camera di Commercio di Firenze.

FRI risulta iscritta nel Registro delle persone giuridiche private Regione Toscana al n. 776.

La Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione è presentata in dettaglio sul sito: <http://www.fondazionericercaunifi.it/>.

## **LE ATTIVITÀ:**

La Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione:

Attiva l'innovazione attraverso:

- Scouting: esplorazione/identificazione dei bisogni d'innovazione.
- Auditing: ascolto, analisi e valutazione dei bisogni d'innovazione.

Catalizza l'innovazione attraverso:

- Matchmaking tra persone, imprese, istituzioni, mondo della ricerca scientifica in ogni settore della conoscenza, attori sociali e culturali del territorio.
- Attività di networking e creazione di ecosistemi e reti innovative.
- Promozione e partecipazione a eventi per l'innovazione.

Sostiene l'innovazione attraverso:

- Supporto all'imprenditorialità nuova ed esistente (tutoring, coaching, mentoring).
- Orientamento e supporto al fundraising con focus sull'innovazione.

- 
- Project design e project management di progetti d'innovazione su diverse scale: da quella metropolitana a quella Europea.
  - Alta formazione: progettazione e promozione mirate a skilling, upskilling e reskilling.

### **VISIONE E MISSIONE:**

La VISIONE per FRI è "Creare un futuro migliore attraverso un'innovazione accessibile a tutti ed inclusiva, che renda il mondo più sostenibile dal punto di vista sociale, culturale, economico e ambientale." Tale visione si concretizza nella MISSIONE "Tutto quel che facciamo attiva, catalizza e sostiene l'innovazione sul territorio."

### **VALORI:**

I VALORI che guidano FRI sono:

- Pionierismo nel superamento del limite, attraverso la creatività e la libera espressione.
- Fiducia tra persone, tra istituzioni, tra imprese, tra gli attori culturali, sociali ed economici del territorio, per rispondere ai bisogni di quest'ultimo.
- Impegno nel perseguimento del bene comune attraverso lo sviluppo sostenibile.

In altre parole "la Fondazione persegue l'accrescimento della FIDUCIA tra persone, istituzioni, imprese, attori culturali, sociali ed economici del territorio, per rispondere ai bisogni di quest'ultimo e lo fa promuovendo il PIONIERISMO, ossia il superamento del limite, attraverso la creatività e la libera espressione, ponendo sempre IMPEGNO per il perseguimento del bene comune attraverso lo sviluppo sostenibile".

---

## **CON CHI DIALOGA LA FONDAZIONE:**

La Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione per sua natura si rivolge a diverse tipologie di target:

- Stakeholder e pubblico istituzionale, nella creazione e coordinamento di progetti territoriali e network nell'ambito dell'ecosistema dell'innovazione.
- Startup, Spinoff, Imprese, nell'ambito di eventi, matchmaking, incontri di scouting, presentazioni.
- Mondo della Ricerca, nell'ambito di eventi e creazione di contatti con il mondo delle imprese.
- Pubblico under 35 e studenti, nell'ambito di eventi come il Career Day, Impresa Campus Unifi
- Pubblico generalista non informato, nell'ambito di presentazioni pubbliche, eventi nelle piazze, proposte di progetti intergenerazionali.



---

# RECLUTAMENTO e CARRIERA

La Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione, che pur avendo uno status giuridico privato è a tutti gli effetti un organismo di diritto pubblico, acquisisce personale interno e consulenti attraverso evidenze pubbliche.

I bandi sono sempre pubblicati nel sito web della Fondazione e diffusi con la massima trasparenza e nel rispetto delle pari opportunità e dell'inclusione.

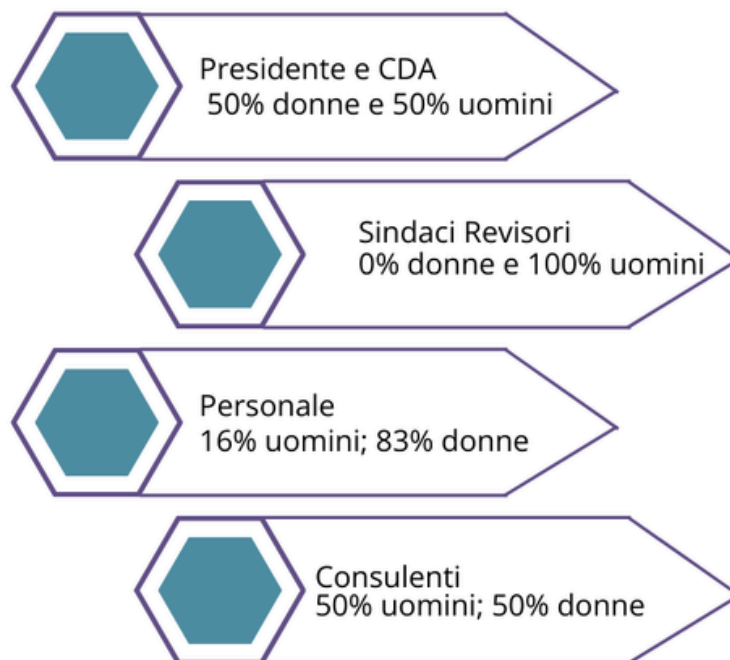
## MISURE PER LA CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO/TEMPI DI VITA

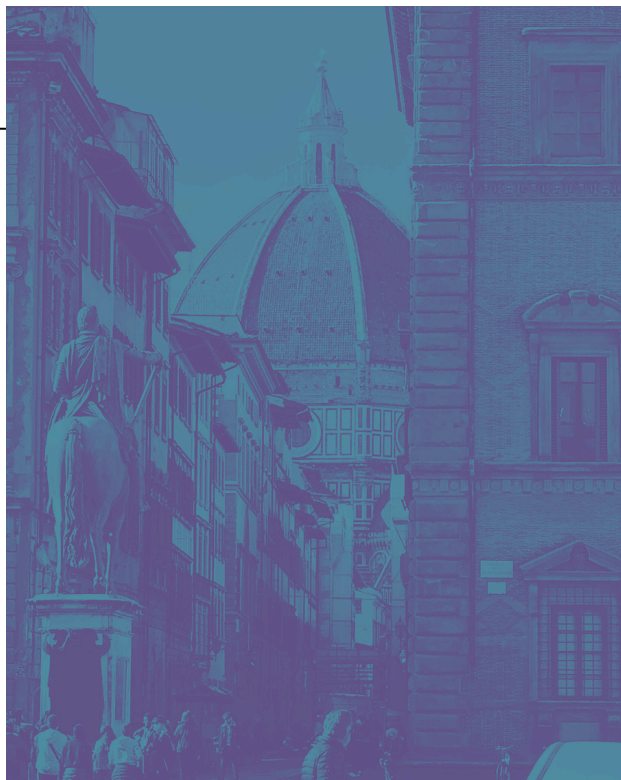
La Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione è una realtà all'interno della quale si è cercato di costruire nel tempo una cultura dell'ascolto e attenta ai bisogni dei dipendenti.

Lo Smart Working in vigore dal 2020 è stata proprio una decisione presa nella direzione di agevolare i/le dipendenti nella gestione dei tempi di lavoro/tempi di vita. Ad oggi la scelta di fare Smart Working è lasciata ai dipendenti in piena autonomia.

---

# Analisi degli equilibri di genere nel contesto interno






# Le azioni del Gender Equality Plan

Il Gruppo di lavoro, dopo un'attenta analisi del contesto, ha deciso di concentrare l'attenzione su cinque Aree Strategiche. Queste aree, articolate in obiettivi operativi, guideranno l'individuazione delle azioni da sviluppare nel prossimo triennio.


Area 1	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.
Area 2	Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa.
Area 3	L'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.
Area 4	Integrazione nella dimensione di genere nella ricerca e nella terza missione.
Area 5	Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

## Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AZIONE 1	Garantire il gender mainstreaming all'interno della struttura		
SDG correlati			
Obiettivo	Nominare un/a coordinatore/rice per il monitoraggio del GEP		
Sotto-azioni	Approvare una posizione dedicata (tra lo staff della Fondazione) per rafforzare la governance in ambito Gender Equality (GE) e che funga da riferimento sia interno che esterno su tali questioni		
Responsabili istituzionali	General Manager		
Responsabili operativi	GEP Team		
Indicatore	Nomina del Coordinatore GEP con mandato pari a tre anni.		
Outcome (risultati)	Condivisione delle responsabilità e del cambiamento in atto in materia di GEP garantita tra l'intero staff della Fondazione e garanzia di un mainstreaming a livello decisionale.		
Risorse finanziarie	NA		
Periodo di realizzazione	2024	2025	2026

AZIONE 2	Promuovere modelli organizzativi gender balance		
SDG correlati			
Obiettivo	Garantire la parità di genere nei vari livelli della Fondazione		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantire una continuità gender equality nella composizione del CDA, della Fondazione alla loro scadenza.</li> <li>• Promuovere la presenza degli uomini negli organismi a prevalenza femminile</li> </ul>		
Responsabili istituzionali	Consiglio di Amministrazione/General Manager		
Responsabili operativi	GEP Team		
Indicatore	Descrizione dei cambiamenti nel rapporto annuale GEP		
Outcome (risultati)	Garantire effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale		
Risorse finanziarie	NA		
Periodo di realizzazione	2024	2025	2026

## Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa

AZIONE 1	Promuovere politiche family friend
SDG correlati	
Obiettivo	Creare una cultura organizzativa che garantisca la parità di genere in FRI
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promozione dell'equilibrio tra vita familiare e lavoro nella gestione quotidiana delle attività istituzionali e amministrative, nonché in azioni di supporto per il rientro al lavoro dopo congedi, maternità, congedo parentale e malattia, con l'obiettivo di mantenere il percorso di carriera.</li> <li>• Analisi dell'attuazione e dell'impatto delle normative vigenti all'interno della Fondazione, che prevedono agevolazioni lavorative per i dipendenti che rientrano al lavoro dopo la nascita o l'adozione di un figlio, oppure dopo un periodo di malattia, al fine di valutare l'effettivo impatto sulle progressioni di carriera.</li> <li>• Supporto al rientro al lavoro dopo l'utilizzo di vari istituti (es. congedo, maternità, aspettativa, malattia prolungata ecc.), mirato al benessere psicofisico e al corretto reinserimento lavorativo. I risultati dell'analisi vengono inseriti in specifiche Linee Guida</li> <li>• Analisi interna dei bisogni dei dipendenti con l'obiettivo di centrare effettive necessità, da tenere di conto nella progettazione delle misure di welfare aziendale.</li> </ul>

AZIONE 1	Promuovere politiche family friend		
Responsabili istituzionali	General Manager		
Responsabili operativi	GEP Team		
Indicatore	Linee Guida		
Outcome (risultati)	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro		
Risorse finanziarie	NA		
Periodo di realizzazione	2024	2025	2026

## L'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera


<b>AZIONE 1</b>	<b>Attività formativa inerente i concetti di discriminazione / molestie / violenza di genere con riguardo alla cornice normativa nazionale</b>		
SDG correlati	 		
Obiettivo	Garantire e diffondere la conoscenza delle questioni di genere.		
Sotto-azioni	Organizzazione di seminari rivolti a tutte le componenti di FRI.		
Responsabili istituzionali	General Manager		
Responsabili operativi	GEP Team		
Indicatore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di seminari organizzati</li> <li>• Numero di ore di formazione erogate</li> </ul>		
Outcome (risultati)	Ampliamento della conoscenza delle questioni di genere e degli interventi normativi esistenti sul tema.		
Risorse finanziarie	€2500,00		
Periodo di realizzazione	2024	2025	2026





# Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella terza missione

AZIONE 1	Sviluppare all'interno delle varie tematiche di ricerca aspetti collegati al genere.
SDG correlati	
Obiettivo	Includere nella definizione e presentazione dei progetti una visione di genere.
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornamento della Policy interna in materia di Ricerca con inserimento della "gender dimension".</li> <li>• Attività di formazione rivolta ai ricercatori con la presentazione di best practices in materia di gender dimension nelle attività di ricerca.</li> </ul>
Responsabili istituzionali	Area Progettazione
Responsabili operativi	GEP Team
Indicatore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di azioni che contengono riferimenti alla gender dimension</li> <li>• Numero di ore di formazione nell'ambito dei singoli progetti</li> </ul>

<b>AZIONE 1</b>	<b>Sviluppare all'interno delle varie tematiche di ricerca aspetti collegati al genere.</b>		
Outcome (risultati)	Potenziamento della rilevanza sociale e clinica della ricerca con riferimento alla questione di genere.		
Risorse finanziarie	NA		
Periodo di realizzazione	2024	2025	2026

AZIONE 2	Dimensione di genere nelle attività di Terza Missione destinate ai ricercatori		
SDG correlati			
Obiettivo	Prevedere il rispetto della parità di genere nelle attività di disseminazione e comunicazione scientifica organizzata di FRI		
Sotto-azioni	Attività per garantire la parità di genere tra: gli invited speaker, comitato e segreteria organizzativa, candidati selezionati per eventuali awards		
Responsabili istituzionali	Area Progettazione e Comunicazione Eventi		
Responsabili operativi	GEP Team		
Indicatore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro Speaker invitati</li> <li>• Verbale di nomina delle commissioni e segreterie organizzative</li> </ul>		
Outcome (risultati)	Maggiore partecipazione e coinvolgimento delle donne agli eventi di Terza Missione		
Risorse finanziarie	NA		
Periodo di realizzazione	2024	2025	2026

## Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali

<b>AZIONE 1</b>	Adozione di un codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali e/o psicologiche e a ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone		
SDG correlati	 		
Obiettivo	Promuovere il rispetto reciproco e le corrette relazioni interpersonali al fine di migliorare il clima interno in termini di benessere.		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redazione di un codice di condotta</li> <li>• Attività di Formazione interna, rivolta ai dipendenti di FRI al fine di informarli sul codice di condotta e sulle relative procedure.</li> </ul>		
Responsabili istituzionali	Genera Manager		
Responsabili operativi	Gep Team		
Indicatore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redazione del Codice Condotta</li> <li>• Materiale formativo e numero di eventi formativi</li> </ul>		
Outcome (risultati)	Redazione del codice di condotta e presentazione dello stesso ai fini di una maggiore consapevolezza		
Risorse finanziarie	€ 2500,00		
Periodo di realizzazione	2024	2025	2026



# Conclusione

La struttura e i contenuti del Gender Equality Plan-GEP della Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione sono in linea con i quattro requisiti di processo obbligatori indicati dalla Commissione Europea. In particolare:

1. Il GEP è un documento formale, pubblicato sul sito web dell'ente, approvato con atto direzionale e comunicato attivamente all'interno dell'organizzazione.
2. Il GEP dispone di risorse umane con competenze nel campo della parità di genere per attuare il piano.
3. Il GEP prevede la raccolta di dati disaggregati per genere sul personale: i dati saranno pubblicati e monitorati annualmente, servendo per la valutazione continua dei progressi nel raggiungimento degli obiettivi del GEP e la pertinenza degli indicatori.
4. Il GEP prevede azioni di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere.

---

5. Il GEP considera le cinque aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea:

1. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa
2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
3. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e/o dell'insegnamento
5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Queste attività coinvolgeranno l'intero ente.



---

## ...Hanno collaborato alla redazione del Gender Equality Plan di FRI

- Prof.ssa Maria Paola Monaco, delegata della Rettore a inclusione e diversità, Università degli Studi di Firenze
- Prof. Marco Pierini, Presidente di Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione
- Alessandro Monti, General Manager di Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione
- Francesca Brenzini, Comunicazione e Innovazione, esperta nei processi formativi, Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione
- Valeria Rossi, Amministrazione, Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione
- Roberto Cerchierini, Consulente di Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione