sense4med

Piano di uguaglianza di genere

2024-2026

Introduzione

Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – GEP)

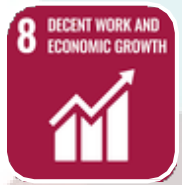
- Individuare eventuali squilibri
- prevenire forme di discriminazione
- promuovere pari opportunità in tutti gli ambiti della vita
- integrare la dimensione di genere nella ricerca e nell’innovazione tecnologica.

Integrazione delle aree tematiche con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs – Sustainable Development Goals), adottati nel 2015 dagli Stati membri delle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030, rappresentano un quadro di riferimento condiviso per promuovere lo sviluppo sostenibile a livello globale entro il 2030. Si articolano in 17 obiettivi e 169 traguardi specifici, che chiamano in causa tutte le componenti della società come istituzioni, imprese, comunità scientifica e cittadini affinché contribuiscano a un percorso di crescita equilibrato dal punto di vista economico, sociale e ambientale.

sense4med

Integrazione delle aree tematiche con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)



AREA TEMATICA 1 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
SDGs 5 - Parità di genere - Target 5 . 5 : Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni l livello decisionale

AREA TEMATICA 2 - Equità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
SDGs 10 - Ridurre le disuguaglianze - Target 10 . 4 Adottare politiche, in particolare sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

AREA TEMATICA 3 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell' Organizzazione
SDGs 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica - Target 8 . 5 Garantire entro i l 2030 un' occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un' equa remunerazione per lavori di pari valore

AREA TEMATICA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
SDGs 10 - Ridurre le disuguaglianze - Target 10 . 3 Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito

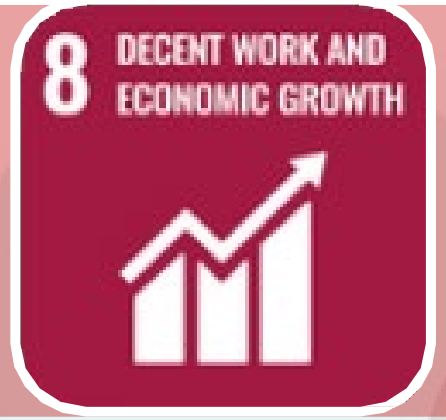
AREA TEMATICA 5 - Integrazione della dimensione di genere nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
SDGs 4 - Istruzione di qualità - Target 4 . 5 Entro i l 2030 , eliminare le disparità di genere nell' istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i l livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili

AREA TEMATICA 6 - Integrazione della dimensione del genere nelle attività di terza missione
SDGs 17 - Partnership per gli obiettivi - Target 17 . 17 Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull' esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati

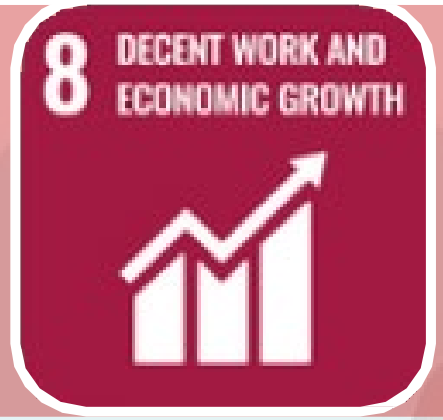
AREA TEMATICA 7 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
SDGs 5 - Parità di genere - Target 5 . 2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso i l traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento

Area Tematica	Obiettivo	Azioni	Destinatari	Responsabili	Risorse Economiche	Indicatore monitoraggio
AT 1 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Promuovere la parità di opportunità nei ruoli di governance e nei processi decisionali aziendali.	Monitoraggio annuale della composizione del CDA e delle posizioni apicali disaggregata per genere; definizione di linee guida per la trasparenza nei processi decisionali	Soci, CDA, responsabili di progetto	CEO, CDA, Responsabile GEP.	Nessun costo aggiuntivo (attività integrate nella governance).	% donne nel CDA e nel management; report triennale GEP.

Area Tematica	Obiettivo	Azioni	Destinatari	Responsabili	Risorse Economiche	Indicatore monitoraggio
AT 2 Equità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Garantire parità di accesso e progressione nelle carriere, senza bias di genere.	Adozione di procedure di selezione trasparenti; raccolta dati disaggregati per genere su assunzioni e avanzamenti; definizione di percorsi di crescita professionale interni.	Dipendenti, collaboratori, nuovi assunti.	CEO, CTO, PMO, Responsabile GEP.	Risorse interne minime; eventuale supporto da fondi di progetto.	% donne assunte e in progressione di carriera; trasparenza dei bandi interni.



Area Tematica	Obiettivo	Azioni	Destinatari	Responsabili	Risorse Economiche	Indicatore monitoraggio
AT 3 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell' Organizzazione	Favorire il benessere dei dipendenti e la conciliazione vita-lavoro, anche tramite modalità flessibili.	Introduzione di modalità di lavoro flessibili (smart working, orari adattabili); attivazione di momenti periodici di ascolto;	Tutti i dipendenti e collaboratori.	CEO, CFO, PMO, Responsabile HR/GEP.	Risorse interne aziendali; possibile supporto da fondi regionali/nazionali.	% dipendenti che utilizzano modalità flessibili; survey annuale sul benessere.



Area Tematica	Obiettivo	Azioni	Destinatari	Responsabili	Risorse Economiche	Indicatore monitoraggio
AT 3 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell' Organizzazione	Promuovere le pari opportunità come cultura e fondamento delle azioni e delle pratiche degli individui che appartengono alla comunità universitaria	Previsione, nell'ambito delle attività di forma-zione e di aggiorna-mento rivolte ai dipendenti, di workshop, open day, seminari e corsi in tema di parità e uguaglianza	Tutti i dipendenti e collaboratori.	CEO, CDA, Soci Responsabile GEP.	Risorse interne aziendali; possibile supporto da fondi regionali/nazionali.	% dipendenti che utilizzano modalità flessibili; survey annuale sul benessere

Area Tematica	Obiettivo	Azioni	Destinatari	Responsabili	Risorse Economiche	Indicatore monitoraggio
AT 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca	Integrare la prospettiva di genere nella progettazione scientifica e nello sviluppo tecnologico.	Inserimento della dimensione di genere nei progetti di ricerca (es. PHOENIX Horizon Europe); promozione di team multidisciplinari inclusivi.	Team di ricerca e sviluppo, partner di progetto.	CTO, CEO, Responsabile GEP.	Copertura da fondi europei (es. Horizon Europe ,EIC Pathfinder) e risorse aziendali.	% progetti che includono dimensione di genere; pubblicazioni/report inclusivi.

Area Tematica	Obiettivo	Azioni	Destinatari	Responsabili	Risorse Economiche	Indicatore monitoraggio
AT 5 Integrazione della dimensione di genere nei programmi degli insegnamenti e nella formazione	Promuovere la cultura dell'uguaglianza attraverso formazione e attività di sensibilizzazione.	Organizzazione di workshop annuali sulla parità di genere e D&I; momenti formativi per soci, dipendenti e collaboratori; diffusione di buone pratiche.	Soci, dipendenti, collaboratori, partner esterni.	CEO, PMO, Responsabile GEP.	Risorse interne dedicate a formazione; supporto da bandi regionali/europei.	N. workshop realizzati; % partecipazione del personale.

Area Tematica	Obiettivo	Azioni	Destinatari	Responsabili	Risorse Economiche	Indicatore monitoraggio
AT 6 Integrazione della dimensione del genere nelle attività di terza missione	Valorizzare partnership con enti pubblici e privati per promuovere inclusione e pari opportunità.	Collaborazione con Università di Roma Tor Vergata e Ospedale Pediatrico Bambino Gesù; valorizzazione di bandi e investimenti vinti (Pre-Seed 2023, investimento 2024).	Partner istituzionali e industriali, investitori.	CEO, CFO, CDA.	Fondi da bandi vinti (Pre-Seed 2023) e investimento 2024 (Lazio Innova + Scientifica VC).	N. partnership attive; entità dei fondi attratti (Pre-Seed, investimenti).

Area Tematica	Obiettivo	Azioni	Destinatari	Responsabili	Risorse Economiche	Indicatore monitoraggio
AT 7 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Prevenire e contrastare discriminazioni, molestie e violenze di genere in azienda.	Adozione di un Codice Etico aziendale; attivazione di un canale di segnalazione riservato; definizione di una procedura interna per i casi di violenza o discriminazione.	Tutti i membri dell'organizzazione.	CEO, Responsabile GEP, CDA.	Risorse interne; eventuale supporto esterno per consulenze legali/psicologiche.	N. segnalazioni gestite; adozione del Codice Etico; survey sul clima aziendale.

Area Tematica	Obiettivo	Azioni	Destinatari	Responsabili	Risorse Economiche	Indicatore monitoraggio
AT 8 – Monitoraggio e Governance del GEP	Garantire l'attuazione, il monitoraggio continuo e la trasparenza del Gender Equality Plan.	1) Nomina del Responsabile GEP (PMO/HR). 2) Raccolta annuale dati disaggregati per genere (occupazione, carriera, governance) 3) Report di monitoraggio biennale /triennale 4) Pubblicazione del GEP e degli aggiornamenti sul sito aziendale.	Tutti i soci, dipendenti, stakeholder esterni.	CEO, Responsabile GEP, CDA.	Nessun costo aggiuntivo; attività integrate nella gestione aziendale.	1) N. report di monitoraggio pubblicati. 2) % obiettivi raggiunti vs. programmati. 3) Accessibilità del GEP sul sito Sense4Med.

Prevenzione molestie e canale di segnalazione

Sense4Med adotta misure specifiche per prevenire e contrastare la violenza di genere e le molestie. Viene introdotto un Codice Etico aziendale che definisce comportamenti inaccettabili e procedure di tutela. È attivato un canale di segnalazione riservato (hr@sense4med.com), che garantisce riservatezza, anonimato e una presa in carico entro 10 giorni lavorativi.

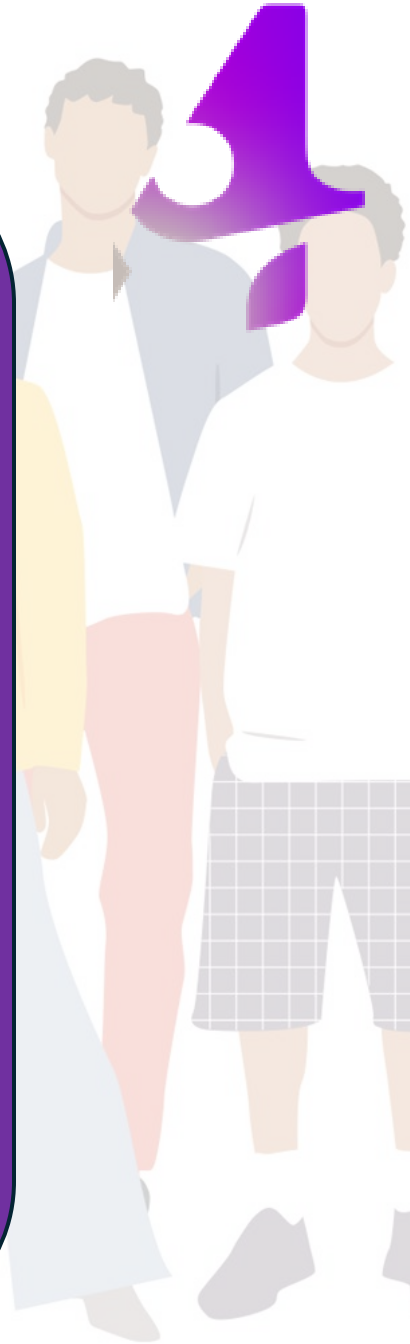
Le segnalazioni vengono gestite secondo una procedura in tre fasi:

- **Ricezione;**
- **valutazione da parte del Gruppo GEP,**
- **esito e misure di follow-up.**

Sono previsti referenti esterni (consulente legale/psicologico) disponibili su richiesta per supporto specialistico.

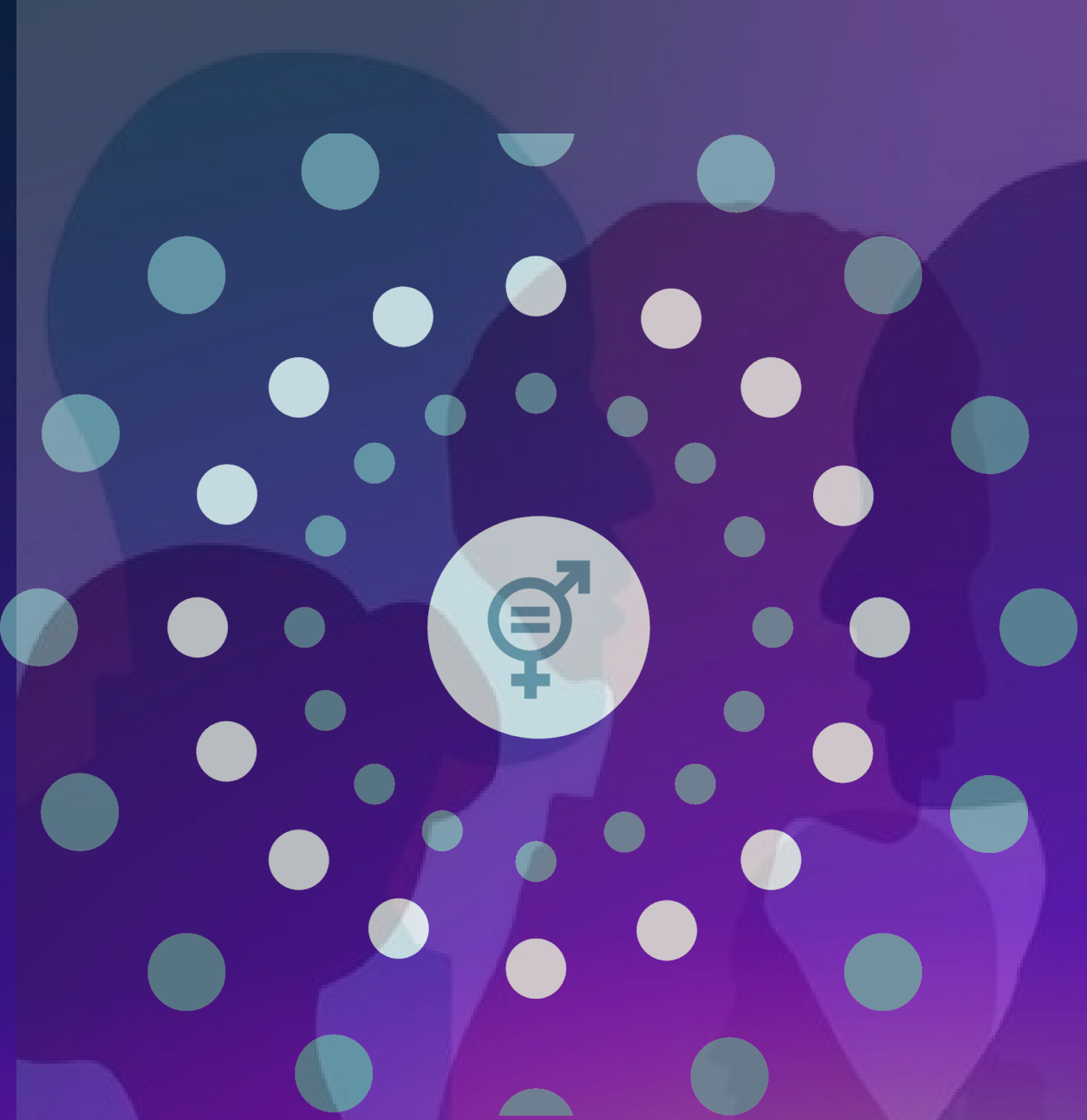
Governance del GEP

Sense4Med istituisce una governance chiara per il Gender Equality Plan (GEP), con la nomina di un Responsabile GEP (PMO/HR) e la costituzione di un Gruppo di lavoro dedicato.
Tale gruppo include la CEO (Prof.ssa Fabiana Arduini), il CTO (Luca Fiore), il CFO (Francesco Nusca), la PMO (Veronica Caratelli) e la co-founder (Noemi Colozza).
Il GEP è approvato dal Consiglio di Amministrazione e pubblicato sul sito istituzionale dell'azienda.
Il Gruppo GEP ha il compito di coordinare le azioni, monitorare i risultati e proporre eventuali aggiornamenti.



Raccolta dati e baseline

Al fine di monitorare l'attuazione del GEP, Sense4Med rileva annualmente dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere. I dati includono: composizione del personale (soci e dipendenti), assunzioni e candidature, progressioni di carriera, livelli retributivi, partecipazione a formazione, utilizzo di politiche di conciliazione vita-lavoro e eventuali segnalazioni di discriminazioni o molestie. Questa fotografia di partenza costituisce la baseline per il triennio 2025-2027 e sarà aggiornata ogni anno per misurare i progressi.



COMPOSIZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO

Sense4Med – Team

- Prof.ssa Fabiana Arduini[1] – Full Professor, CEO & Co-Founder
- Dott. Luca Fiore – Researcher, Head of R&D, Co-Founder
- Dott. Francesco Nusca – CFO/COO, Co-Founder
- Dott.ssa Veronica Caratelli – Head of Marketing, Co-Founder
- Dott.ssa Noemi Colozza – Contributor, Co-Founder

sense4med

[1] Responsabile del GENDER EQUALITY PLAN