



Finanziato  
dall'Unione europea  
NextGenerationEU



Ministero  
dell'Università  
e della Ricerca



Italiadomani  
PIANO NAZIONALE  
DI RIPRESA E RESILIENZA

**MOST**  
CENTRO NAZIONALE PER LA MOBILITÀ SOSTENIBILE

# GENDER EQUALITY PLAN

## Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile

Anno 2024/2026

Versione	Data
First release	Novembre 2023

## Contents

PREFAZIONE .....	3
INTRODUZIONE .....	4
1. Linee strategiche prioritarie della Fondazione MOST.....	6
2. Procedure e processi.....	7
3. Obiettivi e Azioni correlate .....	8

## PREFAZIONE

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite. La Comunicazione della Commissione "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" (UE,2020a) evidenzia come, nonostante alcuni progressi realizzati, la strada per una piena parità di genere sia ancora lunga, in quanto permangono ancora molti ostacoli ad una piena partecipazione delle donne alla vita economica, sociale, politica.

La parità di genere nella ricerca e nell'apprendimento garantisce che i sistemi di R&I sostengano società democratiche ed eque. L'uguaglianza di genere nella ricerca contribuisce a migliorare la qualità e l'impatto della ricerca e dell'innovazione contribuendo a garantire che siano pertinenti per l'intera società ed aiuta ad attrarre e trattenere i talenti assicurando che tutto il personale possa essere sicuro che le loro capacità saranno valutate e riconosciute in modo equo e appropriato.

Nel Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) la gender equality rappresenta una delle priorità trasversali sulla quale si baserà lo sviluppo del paese. Per la prima volta l'Italia si è impegnata nella definizione della Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, articolata in un ampio programma volto a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro e a correggere le asimmetrie che ostacolano le pari opportunità sin dall'età scolastica.

Il Piano per la Parità di Genere (GEP) è un documento programmatico con cui MOST intende attuare azioni concrete per ridurre le disuguaglianze di genere e valorizzare la diversità di tutte le persone che lavorano e collaborano con MOST, promuovendo l'equilibrio di genere nella cultura organizzativa.

Il GEP è uno strumento che ha l'obiettivo di continuare a costruire un ambiente di apprendimento e di lavoro inclusivo, creando una comunità che dà senso di appartenenza e obiettivi condivisi permettendo al "sistema MOST" di crescere.

Il Presidente

Il Direttore Generale

## INTRODUZIONE

La Fondazione MOST è stata costituita il 9 giugno del 2022 quale Hub per la realizzazione del programma di ricerca finanziato dal MUR attraverso la Missione 4 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, in qualità di Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile.

Il PNRR è un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. Per essere efficace, strutturale e in linea con gli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la ripresa dell'Italia deve dare pari opportunità a tutti i cittadini. La persistenza di disuguaglianze di genere, così come l'assenza di pari opportunità a prescindere da provenienza, religione, disabilità, età o orientamento sessuale, non è infatti solo un problema individuale, ma è un ostacolo significativo alla crescita economica. Per questo motivo le 6 Missioni del PNRR condividono priorità trasversali, relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali.

Le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che riguardano il contesto familiare e della formazione, prima ancora di quello lavorativo. Molti studi<sup>1</sup> mostrano, per esempio, che sono poche le donne iscritte alle materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), nonostante ci siano più donne laureate che uomini.

Con l'ingresso nel mondo del lavoro le disuguaglianze di genere, anziché diminuire, si consolidano. Il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro è del 53,1 per cento in Italia, di molto inferiore rispetto al 67,4 per cento della media europea. Anche quando lavorano, le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini, a partire dallo stipendio percepito e dalla precarietà lavorativa. Sono meno le donne che ricoprono posizioni apicali, nel privato così come nel pubblico.

Alla luce di queste disuguaglianze, il Governo attraverso il Dipartimento per le Pari Opportunità ha lanciato la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, che presenta cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) e punta, tra l'altro, alla risalita di cinque punti entro il 2026 nella classifica del Gender Equality Index dello European Institute for Gender Equality (attualmente l'Italia è al 14° posto, con un punteggio di 63,5 punti su 100, inferiore di 4,4 punti alla media UE).

Data l'importanza riservata alla parità di genere nel PNRR e nei finanziamenti che ne derivano, la Fondazione MOST ha deciso di dotarsi di un gender equality plan fin dal primo anno di attività e non appena aver concluso il primo ciclo di assunzioni previsto dal piano di sviluppo.

Nonostante il contesto in cui la Fondazione MOST opera è ancora un ambiente a maggioranza maschile (competenze STEM) – contesto da tenere in considerazione – la Fondazione si impegnerà in azioni di sensibilizzazione in tema di uguaglianza di genere e pari opportunità, specialmente per migliorare il work life balance, ridurre gli stereotipi e promuovere una cultura organizzativa inclusiva.

Inoltre, la Fondazione MOST, agendo come soggetto attuatore per la realizzazione del progetto che ha permesso la costituzione del Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile, al fine di promuovere la parità di genere dovrà dimostrare che per l'implementazione del progetto stesso, almeno il 40% del personale assunto o comunque destinatario di borse di studio o di ricerca a tempo determinato sia di genere femminile. Tale elemento verrà verificato nell'ambito delle verifiche di controllo formale e amministrativo.

Le misure e le procedure contenute in questo documento riflettono i valori chiave che la Fondazione MOST ha chiaramente dichiarato nel suo Codice Etico (art.7).

---

<sup>1</sup> Consorzio Universitario Almalaurea, 2018; Istat, Livelli di Istruzione e Livelli Occupazionali, Anno 2019

In questo quadro, il primo GEP della Fondazione segue da vicino le indicazioni fornite dalla Commissione Europea e dell'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans e presenta,

- nella Sezione 1 le linee strategiche prioritarie della Fondazione MOST
- nella Sezione 2 introduce i processi che la Fondazione andrà ad adottare per sostenere le linee strategiche;
- nella sezione 3 sono identificate le azioni del Piano e i relativi indicatori riconducibili alle 5 macroaree proposte nelle linee guida:
  1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
  2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale.
  3. Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera
  4. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.
  5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

La Fondazione ha dedicato risorse e competenze per l'attuazione di azioni e strategie a sostegno della promozione della parità di genere, della diversità e dell'inclusione, gestite dal coordinatore del gruppo GEP e Direttore Generale della Fondazione, Ing. Gianmarco Montanari. La realizzazione del GEP della Fondazione ha visto il coinvolgimento di tutti i dipendenti in questa prima fase di elaborazione.

Il documento è stato approvato dal Presidente e dal Direttore Generale di Fondazione MOST e condiviso con gli Organi di Governance.

## 1. Linee strategiche prioritarie della Fondazione MOST

La Fondazione MOST, nell'avvio delle sue funzioni, darà priorità a tutte le 5 linee strategiche sopra riportate. Ben 3 di queste priorità, oltre alla loro importanza intrinseca, saranno un volano per lo sviluppo e la crescita della Fondazione stessa. Vediamo nel dettaglio quali:

### 1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Una componente chiave della trasformazione della cultura di un'organizzazione per promuovere l'uguaglianza di genere è l'equilibrio tra lavoro e vita privata. L'equilibrio tra lavoro e vita privata è rilevante sia per le donne che per gli uomini e comporta la garanzia che tutto il personale sia adeguatamente supportato per far progredire la propria carriera insieme alle responsabilità personali che possono detenere al di fuori del posto di lavoro, tra cui responsabilità di cura. La Fondazione mira a contribuire concretamente a migliorare la situazione attuale con azioni dedicate promuovendo modelli di leadership inclusiva; una cultura organizzativa rispettosa, aperta e accogliente è sensibile a una varietà di identità di genere e non considera le donne e gli uomini come gruppi omogenei. Le azioni in relazione alla cultura organizzativa includeranno misure per garantire che tutto il personale si senta apprezzato e accolto sul posto di lavoro.

### 2. Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera

Le donne affrontano discriminazioni sistemiche e barriere strutturali lungo il loro percorso professionale nella ricerca e nell'innovazione. Un'evoluzione della carriera e della professionalità equi dal punto di vista di genere è della massima importanza per la Fondazione, in modo da garantire che i migliori talenti siano reclutati e abbiano l'opportunità di sviluppare percorsi di carriera e crescita professionali gratificanti.

La Fondazione mira a contribuire concretamente a migliorare la situazione attuale con azioni dedicate:

- Sensibilizzare tutti coloro che sono coinvolti in processi di valutazione di qualsiasi tipo alle questioni legate al genere;
- Aumentare la consapevolezza sui pregiudizi impliciti nei processi di valutazione e nella gestione della carriera.

### 3. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.

L'integrazione della dimensione di genere è rilevante in molti campi di R&I. Considerare le potenziali differenze di sesso e/o genere apporta un valore aggiunto in termini di eccellenza della ricerca, rigore, riproducibilità e creatività; porta a una comprensione approfondita delle esigenze, dei comportamenti e degli atteggiamenti di tutte le persone e migliora la rilevanza sociale della ricerca stessa e dell'innovazione introdotta. Anche l'integrazione della dimensione di genere nelle attività educative, inclusi i programmi di studio e l'impegno pubblico, è fondamentale per un'adeguata formazione delle prossime generazioni di ricercatori e innovatori.

Anche in questo caso la Fondazione mira a contribuire concretamente con azioni dedicate:

- Aumentare la consapevolezza sulla dimensione di genere nella formulazione di progetti di ricerca.

## 2. Procedure e processi.

Con obiettivi così significativi da realizzare, nelle pagine seguenti daremo evidenza delle azioni di sensibilizzazione sui pregiudizi che la Fondazione porrà in essere - la cui mitigazione costituisce la base del cambiamento culturale necessario per accompagnare il cambiamento desiderato e i processi di raccolta dati per monitorarne l'andamento.

Una sintesi della situazione del bilanciamento di genere ad oggi, riferita al personale della Fondazione e agli organi di governo, è presentata di seguito:

I dati mostrano una percentuale di popolazione femminile del personale in Fondazione di circa 30% così distribuita nei diversi ambiti:

	<b>N° componenti</b>	<b>N° di donne</b>	<b>%</b>
<b>Governance &amp; Controllo</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>20%</b>
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	<i>13</i>	<i>4</i>	<i>30%</i>
<i>Collegio Sindacale</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>33%</i>
<i>Industrial Advisory Board</i>	<i>10</i>	<i>1</i>	<i>10%</i>
<i>Comitato coordinamento degli Spoke</i>	<i>14</i>	<i>2</i>	<i>14%</i>
<b>Fondazione MOST Operation</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>85%</b>

Come prima azione che la Fondazione vuole adottare è proprio quella di dare attuazione al GEP che, come previsto dalle linee guida europee, deve essere un documento formale, pubblicato sul sito istituzionale e sottoscritto dal management apicale. La formazione, sensibilizzazione e consapevolezza sul tema, sia verso l'interno che verso l'esterno, sono gli altri caratteri principali per radicare il processo.

Un insieme di azioni, presentate nella prossima sezione, i saranno implementate a partire dall'autunno del 2023. Il monitoraggio e l'aggiornamento delle azioni e degli indicatori sarà fatto annualmente.

### 3. Obiettivi e Azioni correlate

Le cinque linee d'azione identificate in questo GEP sono state determinate seguendo le linee guida generali fornite dalla Commissione Europea, che evidenziano le aree di azione rilevanti che dovrebbero essere affrontate in generale dagli Enti di ricerca pubblici e privati nel perseguimento delle pari opportunità.

In linea con questa visione e con un approccio sistematico alla promozione dell'uguaglianza, il GEP della Fondazione definisce le misure che intendiamo perseguire nel prossimo triennio, dettagliando obiettivi, azioni, indicatori.

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI
1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Smart Working</li> <li>▪ Linguaggio inclusivo di genere</li> <li>▪ Welfare Aziendale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ % di giorni in smartworking;</li> <li>▪ segnalazioni ricevute per mancato uso;</li> <li>▪ attivazione di misure di welfare</li> </ul>
2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formazione inclusiva alla leadership</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ azioni di diffusione delle conoscenze e approfondimenti sul tema;</li> </ul>
3. Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pregiudizi impliciti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ azioni di diffusione delle conoscenze e approfondimenti sul tema;</li> </ul>
4. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impegno alla parità di genere nell'attività di ricerca e formazione</li> <li>▪ Considerare la dimensione di genere nelle attività di trasferimento tecnologico e nello sviluppo d'impresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ azioni di diffusione delle conoscenze e approfondimenti sul tema;</li> <li>▪ azioni di diffusione delle conoscenze e approfondimenti sul tema;</li> </ul>
5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procedure per la gestione e il monitoraggio dei casi di violenza di genere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ segnalazioni ricevute</li> </ul>