

**REGOLAMENTO
UGUAGLIANZA, DIVERSITÀ E INCLUSIONE SUL POSTO DI LAVORO**

Responsabile del documento: **DIRECTORATE**

Titolo e versione: **Regolamento Uguaglianza, Diversità e Inclusione sul posto di lavoro V2**

Approvazione: **Consiglio di Sorveglianza, 6 luglio 2023**

Indice

1) Oggetto	3
2) Abbreviazioni, termini, definizioni.....	3
2.1. Abbreviazioni	3
2.2. Definizioni	4
3) Scopo	4
4) Riferimenti normativi.....	5
5) Uguaglianza, Diversità e Inclusione sul posto di lavoro	5
5.1. Comitato per la Diversità e l'InclusioneSostenibilità (D&I) e Team per l'uguaglianza di genere (GET) 5	
5.2. Creazione di una leadership in materia di diversità e uguaglianza sul posto di lavoro	6
5.3. Promuovere la diversità e l'inclusione sul lavoro	6
5.4. Trattamento equo dei dipendenti (vedere anche Codice Etico Fondazione Human Technopole, HT/07.2020/03 I).....	7
5.5. Salute, benessere e sicurezza sul lavoro (vedere anche "Regolamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, HT/09.2019/08Rev.1I)	8
5.6. Istruzione e formazione	9
6.7. Rendicontazione trasparente	10
6.8. Internal audit	10
6.9. Promozione di nuove iniziative per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro	10
Appendice.....	11
Appendice 1: Modulo di richiesta per proporre nuove iniziative per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro	11

1) Oggetto

Human Technopole (HT) è un Istituto di ricerca internazionale che mira a promuovere e migliorare la salute e il benessere dell'uomo attraverso la ricerca fondamentale e traslazionale nelle scienze della vita, aprendo la strada allo sviluppo di nuovi approcci per la medicina personalizzata e preventiva. Il personale di HT (Direzione, Amministrazione e Ricerca) rappresenta diverse estrazioni e culture, e questa diversità simboleggia il nostro obiettivo per tutte le attività di HT, in quanto promuove l'eccellenza e l'innovazione.

HT valorizza la diversità e la preserva sostenendo l'equità tra tutti i generi, le etnie e le classi sociali sul posto di lavoro. HT si impegna a garantire un trattamento equo di tutti i dipendenti e a promuovere l'uguaglianza, dove ogni membro della forza lavoro di HT ha pari diritti, responsabilità e opportunità. Promuovendo l'uguaglianza e integrando la diversità, HT favorisce l'inclusione per consentire a tutti di sentirsi accettati e valorizzati. In relazione alla discriminazione sessuale, secondo l'[UNESCO Science Report 2021](#), le donne rappresentano oggi circa il 30% dei ricercatori a livello globale, ma permangono persistenti disparità tra donne e uomini nella scienza, come la mancanza di una pari retribuzione per un lavoro di pari valore, la sottorappresentazione delle donne nelle posizioni manageriali e la distribuzione ineguale del lavoro non retribuito legato alla cura della famiglia. Valorizzando tutta la sua forza lavoro, HT mira a eliminare qualsiasi divario nell'accesso alle opportunità e al processo decisionale tra persone di sesso, etnia e classe sociale diversi, un aspetto fondamentale per raggiungere l'uguaglianza e l'inclusione sul posto di lavoro. HT adotta azioni concrete in conformità ai requisiti obbligatori delle leggi e degli standard applicabili per promuovere una mentalità di uguaglianza, diversità e inclusione sul luogo di lavoro, riconosciuta dal personale e dagli stakeholder esterni. Alcune di queste misure sono incluse nello [Human Technopole Gender Equality Plan \(GEP\) 2022-2024](#), disponibile sul sito web di HT. Regolamenti istituzionali e procedure interne definiscono l'attuazione delle misure indicate nel GEP di HT.

2) Abbreviazioni, termini, definizioni

2.1. Abbreviazioni

Human Technopole (HT)

Nazioni Unite (UN)

Commissione Statunitense per le Pari Opportunità (EEOC)

United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO)

Principi di Empowerment Femminile (WEP)

Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica (STEM)

Comitato Sostenibilità Team per l'uguaglianza di genere (GET)

Gender Equality Plan (GEP)

Direttore Amministrativo (DA)

Head of Research Centre (HoRC)

Group Leader (GL)

Head of Facility (HoF)

2.2. Definizioni

Equità: essere giusti nei confronti di tutti gli individui, indipendentemente da sesso, genere, orientamento sessuale, etnia, religione o status sociale, in relazione ad influenzare il processo decisionale. Implica anche la messa a disposizione di risorse per affrontare gli squilibri.

Uguaglianza: garantire uguali diritti, responsabilità e opportunità per tutti gli individui, indipendentemente dal loro sesso, orientamento sessuale, etnia, religione o status sociale.

Divario di genere: disparità tra individui di sesso, genere o orientamento sessuale diverso in termini di livelli di partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o benefici nei settori della salute, dell'istruzione, dell'empowerment politico ed economico.

Impegno per la diversità sul posto di lavoro: riconoscere le differenze tra gli individui (ad esempio il genere, l'età, l'orientamento sessuale, la religione, la lingua, la formazione socioeconomica o educativa, la disabilità e l'etnia) sul posto di lavoro e valorizzare ogni persona come individuo.

Inclusione: la pratica di valorizzare le persone e ciò che le rende diverse e di integrarle in un ambiente.

Empowerment personale: promozione del senso di autostima, del potere decisionale, dell'accesso alle opportunità e alle risorse, dell'indipendenza e della capacità di influenzare il cambiamento di una persona.

3) Scopo

Questo Regolamento si applica a tutti i dipendenti e agli stakeholder di HT, nonché a tutti i processi e ai dipartimenti/aree di HT ed è uno strumento per promuovere l'uguaglianza sul posto di lavoro, per consentire a HT di integrare i temi legati alla diversità, all'uguaglianza e all'inclusione nelle principali pratiche organizzative. Il Regolamento viene comunicato a tutti i dipendenti di HT nelle varie fasi del rapporto di lavoro (assunzione, valutazione delle prestazioni, formazione e sviluppo) per promuovere il valore della diversità e per diffondere e attuare i principi di uguaglianza e inclusione.

Il presente Regolamento sarà pubblicato sul sito web di HT e rivisto periodicamente sulla base dei risultati dell'audit interno, in conformità alle linee guida sul sistema di gestione per la parità

di genere UNI/PdR 125:2022. Le revisioni saranno approvate e modificate dagli organi di HT competenti e diffuse tra tutti i dipendenti HT.

4) Riferimenti normativi

1. [Human Technopole Gender Equality Plan \(GEP\) 2022-2024](#)
2. [Regolamento organizzativo](#), HT/02.2021/01 Rev.4I
3. [Codice Etico Fondazione Human Technopole](#), HT/07.2020/03 I
4. [Procedura interna sul lavoro a tempo parziale](#), MC/12.2022/05 I
5. [Procedura interna sul lavoro agile](#), MC/04.2021/05 Rev.2 I
6. [Procedura interna gestione orario di lavoro flessibile](#), HT/07.2019/02 Rev. 3 I
7. [Regolamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro](#), HT/09.2019/08 Rev.1 I
8. [Procedura interna sulle segnalazioni di molestie e/o violenza nei luoghi di lavoro](#), MC/03.2022/06 I
9. [Policy, Norme e Procedure Funzione Internal Audit](#), CdS/10.2020/04 I

5) Uguaglianza, Diversità e Inclusione sul posto di lavoro

HT si impegna a garantire pari opportunità di impiego e a promuovere l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro, in accordo con le raccomandazioni della Commissione Statunitense per le Pari Opportunità ([EEOC](#)) e con i Principi di Empowerment Femminile ([WEP](#)) stabiliti da [UN Women](#) e dal [Global Compact](#) delle Nazioni Unite e basati sulle migliori pratiche degli standard internazionali in materia di lavoro e diritti umani.

5.1. Comitato Sostenibilità e Team per l'uguaglianza di genere (GET)

HT si affida a due gruppi - il Comitato Sostenibilità e il Team per l'uguaglianza di genere (GET) - per stabilire, monitorare e attuare le migliori pratiche di diversità, uguaglianza e inclusione sul luogo di lavoro.

Il Comitato Sostenibilità è un sottocomitato del Consiglio di Sorveglianza ("CdS", composto da tre membri del CdS), che ha funzione consultiva, predispone istruttorie e formula proposte al CdS, tra l'altro, in relazione alle politiche di inclusione e pari opportunità. Inoltre, il Comitato Sostenibilità *i)* è coinvolto nel processo di consultazione interna necessario per la preparazione e l'aggiornamento del GEP HT e di questo Regolamento; e *ii)* monitora e valuta costantemente l'attuazione del GEP nel tempo.

Il GET di HT è nominato dal Direttore HT per monitorare e sostenere l'attuazione delle misure e delle azioni riportate nel GEP. Il gruppo è composto da almeno cinque membri del personale di HT con diverse funzioni interne e ha un mandato quinquennale. Il GET può consultare o

affidarsi a specifici esperti esterni di politiche di genere per supportare l'attuazione del piano GEP e dispone di un budget, seppur limitato, da utilizzare per implementare nuove misure.

5.2. Creazione di una leadership in materia di diversità e uguaglianza sul posto di lavoro

HT promuove l'importanza dell'uguaglianza sul posto di lavoro nell'Istituto e mantiene una cultura organizzativa che sostiene un trattamento equo e paritario di tutti i dipendenti. L'Istituto si impegna a garantire l'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership aziendale e scientifica e scoraggia i comportamenti che potrebbero costituire discriminazioni basate sul genere, l'orientamento sessuale, la razza, l'età, le convinzioni religiose o le disabilità fisiche o mentali. Inoltre, HT promuove un accesso non discriminatorio alle opportunità, alle risorse e alle informazioni. I responsabili dell'amministrazione e del supporto scientifico di HT e i responsabili scientifici (Heads of Research Centre - HoRCs - Group Leaders - GLs - e Heads of Facilities - HoFs) sono proattivi nel proporre strategie per garantire che tutti i dipendenti comprendano il valore dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione sul posto di lavoro (si veda anche "Funzioni e responsabilità degli Head of Research Centre" – in preparazione – che saranno incluse in una versione revisionata del [Regolamento organizzativo](#) in vigore, HT/02.2021/01 Rev.4 I). In consultazione con il Comitato Sostenibilità i Manager HT si impegnano a individuare e attuare le migliori pratiche per attrarre, reclutare, trattenere e premiare/riconoscere i dipendenti. Inoltre, creano un ambiente in cui tutti i dipendenti possano esprimere le proprie idee e sentirsi supportati e inclusi e monitorano l'attuazione delle migliori pratiche di uguaglianza, diversità e inclusione sul posto di lavoro nella propria area/centro di ricerca/gruppo. I Manager HT riferiscono regolarmente i loro piani e le loro azioni per raggiungere l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro al Comitato Sostenibilità, al Direttore HT e al DA (si veda anche la sezione 5.7). HT promuove l'uguaglianza negli organi decisionali e forma il personale coinvolto nelle assunzioni (cioè nella stesura delle descrizioni delle mansioni, nella selezione, nei colloqui e nella selezione del personale) a riconoscere e gestire i pregiudizi inconsci e a seguire le migliori prassi in materia di uguaglianza sul posto di lavoro (vedere anche la sezione 5.3). Inoltre, HT sviluppa e implementa procedure per l'identificazione e la segnalazione di discriminazioni sul posto di lavoro e istruisce il personale a segnalare e gestire tempestivamente i reclami (si veda la sezione 5.5). Tutti i dipendenti di HT devono assumersi la responsabilità della diffusione e dell'attuazione delle migliori prassi in materia di parità e inclusione sul posto di lavoro nelle loro rispettive aree.

5.3. Promuovere la diversità e l'inclusione sul lavoro

HT si impegna per la diversità sul lavoro e la promuove reclutando personale proveniente da diversi gruppi di talenti, background professionali e culturali. Avendo una forza lavoro diversificata, multilingue e multiculturale, HT si assicura che le procedure interne, le regole e altre informazioni chiave siano redatte e comunicate in modo da superare le barriere linguistiche e culturali (ad esempio, traducendo i documenti e utilizzando grafici e simboli ogni volta che è possibile) e organizza corsi di lingua (ad esempio, italiano e inglese) per i dipendenti per promuovere la comunicazione e l'inclusione sul lavoro. La leadership di HT gestisce gruppi eterogenei di persone in modo efficiente, rispettando la loro unicità e facendo sentire i dipendenti valorizzati. I Manager di HT seguono una formazione sui pregiudizi inconsci e sull'ascolto attivo e considerano ogni membro del personale come un individuo, in modo che tutti possano essere ascoltati e rispettati. HT offre anche opportunità al personale per riunirsi ed esprimere la propria diversità, ad esempio incoraggiando la creazione di gruppi di interesse e associazioni. HT promuove attività di sensibilizzazione e comunicazione e l'organizzazione di eventi dedicati per celebrare la diversità e l'inclusione.

5.4. [Trattamento equo dei dipendenti \(vedere anche Codice Etico Fondazione Human Technopole, HT/07.2020/03 I\)](#)

L'impegno di HT per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro si riflette nelle sue Regole di condotta riportate nel Codice etico di HT. HT promuove la parità e l'equità di trattamento di tutti i dipendenti attraverso la creazione di una cultura inclusiva sul posto di lavoro, la promozione dell'inclusione nei gruppi e la creazione di opportunità di sviluppo e di empowerment per tutti i dipendenti. HT attua il reclutamento, il mantenimento, la promozione ed il reinserimento dei dipendenti dopo un'interruzione di carriera sensibili alle differenze di genere. Il personale di HT viene reclutato da comitati di ricerca e gruppi di intervistatori diversificati tramite annunci formulati in modo appropriato, che includono dichiarazioni di sensibilizzazione al genere e alla diversità. Le descrizioni delle mansioni sono redatte in un linguaggio neutro dal punto di vista del genere e sono aperte a tutte le persone, indipendentemente dal sesso o dal genere, dalla religione e dallo status sociale. Durante i colloqui non sono ammesse domande sullo stato civile, sulla gravidanza o sulle responsabilità di cura e assistenza ai familiari. I comitati di ricerca e le commissioni esaminatrici sono composti da membri consapevoli e competenti in materia di diversità che *i)* sostengono l'impegno di HT per l'eccellenza, la diversità e l'inclusione; *ii)* hanno esperienza diretta o indiretta nel settore in cui stanno reclutando; e *iii)* possiedono il know-how tecnico per valutare efficacemente i candidati e per fornire a ciascuno di loro pari opportunità di sentirsi a proprio agio e benvenuti durante il processo. HT mira a prevenire i pregiudizi espliciti e impliciti nelle pratiche di ammissione, assunzione e promozione e consente le pari opportunità di

promozione. Il reclutamento di dipendenti appartenenti a gruppi minoritari viene incoraggiato pubblicizzando le posizioni aperte nelle reti di pertinenza. HT garantisce una retribuzione equa e trasparente per un lavoro di pari valore, senza discriminazioni, e attua una gestione e una valutazione delle prestazioni equa e non discriminatoria. L'Istituto garantisce a tutti i dipendenti la possibilità di conciliare le responsabilità familiari con quelle professionali e incoraggia opzioni di lavoro flessibili (per esempio, il lavoro a tempo parziale e in remoto, si veda anche la [Procedura interna sul lavoro a tempo parziale](#), MC/12.2022/05 I, [Procedura interna sul lavoro agile](#), MC/04.2021/05 Rev.2 I, e la [Procedura interna gestione orario di lavoro flessibile](#), HT/07.2019/02 Rev. 3 I) che permettano al personale di HT di essere produttivo ed efficiente sul lavoro e allo stesso tempo di adempiere ai propri doveri familiari. HT controlla periodicamente le esigenze di flessibilità dei propri dipendenti e si assicura che *i)* le riunioni aziendali siano programmate in modo da consentire un sano equilibrio tra lavoro e vita privata; e *ii)* anche i lavoratori part-time e i dipendenti con contratti di lavoro flessibili possano partecipare a tali riunioni. HT promuove un'equa condivisione delle responsabilità di cura dei figli e sostiene le esigenze di cura dei figli dei propri dipendenti all'interno e all'esterno dell'Istituto e riconosce che i dipendenti possono desiderare o avere bisogno di assentarsi dal lavoro per un periodo prolungato e non retribuito per bilanciare la propria carriera con altri impegni e responsabilità (regime di interruzione della carriera). HT predispone programmi specifici per il congedo di maternità o paternità (ad esempio, programmi di formazione per il reinserimento) e informa il personale su qualsiasi cambiamento importante che avvenga sul posto di lavoro durante il congedo. HT riconosce che le donne spesso si assumono maggiori responsabilità familiari e garantisce che non siano penalizzate per aver cercato di bilanciare la loro vita professionale e familiare. L'Istituto sostiene il ciclo di vita delle donne lavoratrici attraverso l'elaborazione di regolamenti istituzionali e procedure interne dedicate e la definizione di piani per la gestione delle diverse fasi della maternità (si vedano il GEP di HT e la pagina web dell'Area HSE su Intranet). HT incoraggia la richiesta di congedo di paternità e implementa un servizio di doppia carriera per supportare i coniugi dei nuovi dipendenti HT a proseguire senza problemi la loro carriera a Milano.

5.5. [Salute, benessere e sicurezza sul lavoro \(vedere anche "\[Regolamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro\]\(#\), HT/09.2019/08Rev.1I\)](#)

HT promuove un ambiente di lavoro adatto alla famiglia per tutti i dipendenti, offrendo modalità di lavoro flessibili e cercando di preservare la salute fisica ed emotiva, la sicurezza e il benessere del personale. HT mantiene i più alti standard di sicurezza e salute sul lavoro organizzando corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro per tutti i dipendenti e interfacciandosi con le organizzazioni nazionali per la sicurezza e la salute e con le autorità

nazionali per integrare le questioni di sicurezza e salute e per accogliere le disabilità sul posto di lavoro.

HT effettuerà la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro per promuovere il benessere psico-fisico dei dipendenti sul luogo di lavoro e per definire le misure di prevenzione e protezione, ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008 (si veda anche il GEP 2022-2024 di HT). La valutazione riguarderà anche i rischi *i)* di stress lavoro-correlato; *ii)* di ogni forma di violenza e abuso; e *iii)* per le donne legati a ogni fase della maternità (gravidanza, allattamento, ecc.).

HT riconosce che la violenza e le molestie (comprese quelle verbali, fisiche e sessuali) e/o una cultura di ostilità nei confronti di alcuni dipendenti sono violazioni dei diritti umani e si impegna a prevenirle e a combatterle attraverso programmi antiviolenza e anti-molestie e l'implementazione di procedure di reclamo e di indagine, come descritto nella "[Procedura interna sulle segnalazioni di molestie e/o violenza nei luoghi di lavoro](#) - MC/03.2022/06 I". L'Istituto presta costante attenzione al linguaggio utilizzato, che deve essere il più educato e neutrale possibile, e fornisce una formazione specifica sulla "tolleranza zero" per ogni forma di violenza sui dipendenti.

5.6. Istruzione e formazione

HT destina tempo e risorse alla formazione sull'uguaglianza sul posto di lavoro e offre a tutti i dipendenti corsi di formazione sulla diversità e l'inclusione e su come riconoscere, monitorare e gestire i pregiudizi inconsci. HT incoraggia l'autoconsapevolezza dei dipendenti e facilita le discussioni e le sessioni di formazione che promuovono l'alfabetizzazione sui pregiudizi. HT promuove e implementa programmi di tutoraggio e di sviluppo della carriera e della leadership per tutti i dipendenti. Inoltre, si assicura che gli orari, le strutture e le opportunità di formazione siano adeguati e compatibili con la vita personale dei dipendenti (ad esempio, i dipendenti con figli). HT offre stage, consulenza di carriera, sensibilizzazione sulle carriere STEM per le donne e su programmi di borse di studio competitivi dedicati. Le opportunità di formazione per l'avanzamento di carriera e di sviluppo sono pubblicizzate apertamente per essere facilmente accessibili a tutto il personale HT. HT si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione nella formazione, organizzando e tenendo seminari dedicati alle questioni legate alla diversità e all'inclusione.

5.7. Rendicontazione trasparente

L'Amministrazione di HT misura l'attuazione e l'impatto delle migliori pratiche di uguaglianza, diversità e inclusione sul luogo di lavoro nelle diverse aree organizzative selezionando azioni e attività specifiche (ovvero indicatori) per ciascuna area (si veda anche il GEP 2022-2024 di HT). Gli indicatori definiscono obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici e pianificati nel tempo e sono utilizzati per monitorare e analizzare i progressi che ne derivano in una specifica Area. Gli obiettivi sono aggiornati nel tempo. HT comunica periodicamente i risultati dell'analisi degli indicatori all'esterno e all'interno dell'Istituto in modo trasparente (si veda anche il [GEP 2022-2024](#)).

Inoltre, l'Area HR in collaborazione con il GET raccoglierà e pubblicherà i dati relativi a *i*) processi di assunzione, *ii*) genere dei dipendenti HT; *iii*) iniziative di formazione; *iv*) sviluppo delle carriere; *v*) inquadramenti; *vi*) cambi di qualifica; *vii*) mobilità; *viii*) esuberanti; *ix*) pensionamenti; e *x*) retribuzioni, ai sensi del Decreto Legislativo N.198/2006 (Libro I-Titolo I; Libro III-Titolo I, aggiornamenti dalla Legge 162/2021).

5.8. Internal audit

HT pianificherà, implementerà e documenterà un sistema di audit interno per verificare l'effettiva ed efficace applicazione del presente Regolamento, nonché il rispetto delle istruzioni e delle procedure qui definite. L'audit sarà condotto in conformità a quanto previsto dalla norma UNI EN ISO 19011 e dalla "[Policy, Norme e Procedure Funzione Internal Audit](#), CdS/10.2020/04 I", e dovrà raccogliere evidenze oggettive di conformità delle misure implementate.

5.9. Promozione di nuove iniziative per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro

Il personale di HT (HoRC, GL, ecc.) può proporre nuove pratiche e/o iniziative volte a promuovere l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro compilando il modulo di richiesta riportato nell'**Appendice 1**. Le proposte vengono poi sottoposte al Direttore di HT, che seleziona le iniziative da sottoporre al Comitato di gestione (MC) di HT per informazione. Dopo aver discusso con il Comitato Sostenibilità e informato il MC, il Direttore HT invia le proposte selezionate al Consiglio di Sorveglianza (CdS). Una volta approvata una determinata proposta, il Direttore di HT decide come attuarla, assegnando compiti al DA e/o agli HoRC/GL/Manager competenti.

Appendice

Appendice 1: Modulo di richiesta per proporre nuove iniziative per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro

Da compilare da parte del richiedente e da approvare da parte del Comitato Sostenibilità.

Modulo di richiesta per nuove iniziative per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro	
Richiedente	
Nome	
Cognome	
Affiliazione	
e-mail	
Descrizione dell'iniziativa: (massimo 200 parole)	
Motivo dell'iniziativa: (massimo 200 parole)	
Impatto della nuova iniziativa sullo staff di HT (massimo 200 parole)	
Approvato da:	Nome Cognome Firma