



FONDAZIONE
PIN

POLO
DI PRATO
UNIVERSITÀ
DI FIRENZE

**GENDER
EQUALITY
PLAN**

2025-2027

GEP TEAM:

Enrico Banchelli, Direttore

Matelda Bigagli, Segreteria Didattica

Francesco Bonetti, Responsabile Ufficio Personale

Federica Cambiganu, Gestione Progetti

Alessandro De Rosa, Responsabile Formazione

Giovanna Granieri, Segreteria Didattica

Cristina Pugi, Laboratorio I Care, consulente

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione del 29/07/2025

INDICE

INTRODUZIONE	p. 4
GENDER EQUALITY PLAN	p. 5
AREA TEMATICA n.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	
Obiettivo 1: Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	p. 9
Obiettivo 2: Sostegno alla conciliazione tra vita e lavoro	p. 10
AREA TEMATICA n.2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	
Obiettivo 1: Incremento della presenza femminile nei processi decisionali.....	p. 12
AREA TEMATICA n.3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	
Obiettivo 1: Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca.....	p. 14
AREA TEMATICA n.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione	
Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione ..	p. 16
Obiettivo 2: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	p. 18
AREA TEMATICA n.5 Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	
Obiettivo 1: Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	p. 20

INTRODUZIONE

La Fondazione PIN, Polo di Prato dell'Università di Firenze ha predisposto, per il triennio 2025-2027, un nuovo Gender Equality Plan (GEP). Questo piano si colloca in continuità con quello del triennio precedente. Il GEP 2022-2024 è stata un'opportunità essenziale per il PIN, come per tutti coloro che hanno accolto l'invito della Commissione Europea di dotarsi di questo strumento, per una riflessione sulle tematiche della discriminazione, per un'analisi della propria realtà in ottica di genere e per intraprendere nuove iniziative di conciliazione.

La Commissione Europea per perseguire il proprio obiettivo per la realizzazione di un'Unione per l'uguaglianza ha reso obbligatorio il Gender Equality Plan per gli enti, istituti di ricerca e università che volessero accedere ai finanziamenti del programma di ricerca e innovazione Horizon Europe 2021-2027.

Il PIN elaborò un proprio GEP per il periodo 2022-2024 che fu approvato dal Consiglio d'Amministrazione l'11/03/2022. In questi tre anni il PIN ha realizzato le azioni previste dal GEP per le cinque Aree di intervento; sono state effettuati corsi di formazione dagli stereotipi al linguaggio di genere, dalla discriminazione alle molestie e alla violenza sessuale; sono state elaborate e validate policy interne; sono stati redatti Bilanci di genere e sono stati realizzati dei servizi di conciliazione.

L'aspetto più interessante è che il GEP, al di là delle singole iniziative effettuate, ha permesso una riflessione sul valore di politiche di genere. Ciò ha portato a sperimentare un vero approccio di "mainstreaming" per cui la parità, non è restata relegata a dei momenti specifici, ma è entrata a far parte del pensiero condiviso.

Per questo il Consiglio di Amministrazione e la dirigenza del PIN anche per il prossimo triennio 2025-27 ha rinnovato la sua volontà di continuare a lavorare per superare le disparità e promuovere la parità di genere.

GENDER EQUALITY PLAN

Il GEP del PIN, di validità triennale, è un piano articolato che risponde con azioni, misurabili da indicatori qualitativi e quantitativi, ad obiettivi delle **5 aree-chiave** di intervento previste dalla Commissione Europea:

1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
5. Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Per ciascuna area sono stati quindi focalizzati degli **obiettivi** declinati in **azioni** operative.

AREA TEMATICA n.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa		
OBIETTIVI		AZIONI_PROPOSTE
	Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa.	Raccolta di dati disaggregati sul personale in formato digitale (Redazione di un Bilancio di Genere).
	Sostegno alla conciliazione tra vita e lavoro.	Spazi interni di conciliazione.
AREA TEMATICA n.2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale		
OBIETTIVO		AZIONI_PROPOSTE
	Incremento della presenza femminile nei processi decisionali.	Monitoraggio dell'attuazione delle Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di selezione per l'individuazione dei partecipanti ai corsi di Alta Formazione.
AREA TEMATICA n.3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		
OBIETTIVO		AZIONI_PROPOSTE
	Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca.	Raccolta dei dati disaggregati per genere dei collaboratori e collaboratrici esterni/e dei Laboratori di Ricerca del PIN.

AREA TEMATICA n.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione		
OBIETTIVI		AZIONI_PROPOSTE
	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione.	Raccolta dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi dell'Alta Formazione del PIN. Mappatura dei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione che contengono contenuti di genere.
	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.	Mappatura dei progetti finanziati dell'Area Ricerca che contengono contenuti di genere.
AREA TEMATICA n.5 Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali		
OBIETTIVO		AZIONI_PROPOSTE
	Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale.	Realizzazione di un servizio d'ascolto per dipendenti vittime di episodi di discriminazione, violenza, molestia o sessismo.

Ogni obiettivo è stato collegato ad uno o più *Sustainable Development Goals* dell'**Agenda 2030** dell'ONU.

Per ciascuna azione è stato identificato un **target diretto** dei principali destinatari/e-beneficiari/e della misura prevista: Personale PIN, Comunità studentesca, Comunità di Ricerca e un **target indiretto**: Minori, Famiglie, Comunità PIN, (insieme di tutte le persone che ne fanno parte: personale dipendete, collaboratori e comunità studentesca), Intera Cittadinanza.

Sono state indicati i **responsabili operativi**, le **risorse umane** coinvolte nella realizzazione e nel monitoraggio delle varie azioni e le **risorse finanziarie** destinate.

Il Direttore del PIN è il **responsabile istituzionale** di tutte le azioni.

Sono stati indicati gli **output**, prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura, gli **outcome**, i risultati misurabili delle politiche adottate e gli **indicatori di valutazione**.

Il **timing** indica il periodo previsto per la realizzazione dell'azione.

2025	2026	2027
Bilancio genere	Bilancio genere	Bilancio genere
Spazi interni di conciliazione	Spazi interni di conciliazione	Spazi interni di conciliazione
Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere delle collaborazioni dei Laboratori di ricerca del PIN	Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere delle collaborazioni dei Laboratori di ricerca del PIN	Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere delle collaborazioni dei Laboratori di ricerca del PIN
Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi Alta Formazione	Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi Alta Formazione	Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi Alta Formazione
Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione	Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione	Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione
Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Ricerca	Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Ricerca	Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Ricerca
Servizio d'ascolto per dipendenti vittime di episodi di discriminazione, violenza, molestia o sessismo	Servizio d'ascolto per dipendenti vittime di episodi di discriminazione, violenza, molestia o sessismo	Servizio d'ascolto per dipendenti vittime di episodi di discriminazione, violenza, molestia o sessismo

Per la stesura del GEP 2025-27 si è fatto riferimento, come per il precedente Piano di genere 2022-2024, alle indicazioni espresse nel *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani* (2021) elaborato dal Gruppo GEP della Commissioni Tematiche di Genere della CRUI.

AREA 1

**Equilibrio
tra lavoro e vita privata
e cultura organizzativa**

AREA 1.	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.		
OBIETTVO 1.1	Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa.		
AZIONE 1.1.1	Raccolta di dati disaggregati sul personale in formato digitale.		
TARGET DIRETTO	Personale PIN, Comunità studentesca, Comunità di Ricerca.		
TARGET INDIRETTO	Intera cittadinanza.		
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.		
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Ufficio Personale.		
RISORSE UMANE	3 g. Ufficio Personale; 2 g. Ufficio Alta Formazione; 1,5 g. Segreteria Didattica/anno.		
RISORSE FINANZIARIE	€ 15.000 (anno 2025: € 5.000; anno 2026: € 5.000; anno 2027: € 5.000).		
OTUPUT	Redazione Bilancio di Genere anni 2025, 2026, 2027.		
OUTCOME	Sviluppo e monitoraggio di dati gender sensitive.		
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Approvazione annuale del Bilancio di Genere in CdA entro il mese di giugno di ogni anno; pubblicazione on line del documento entro il mese di settembre di ogni anno.		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.		
TIMING	2025	2026	2027
	X	X	X

AREA 1.	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.		
OBIETTVO 1.2	Sostegno alla conciliazione tra vita e lavoro.		
AZIONE 1.2.1	Spazi interni di conciliazione.		
TARGET DIRETTO	Personale PIN.		
TARGET INDIRETTO	Famiglie		
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.		
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Personale.		
RISORSE UMANE	anno 2025: 1 g. Ufficio Personale, 1/2 g. Ufficio Ammin.; anno 2026: per monitoraggio 1/2 Ufficio Personale, 1/2 g. Ufficio Ammin.; anno 2027: per monitoraggio: 1/2 Ufficio Personale, 1/2 g. Ufficio Ammin.		
RISORSE FINANZIARIE	€ 1.024 (anno 2025: € 512; anno 2026: € 256 anno 2027: €256).		
OTUPUT	Realizzazione di spazi interni di conciliazione (spazio yoga/area break, gestione e monitoraggio		
OUTCOME	Rafforzamento di misure di conciliazione vita/lavoro.		
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Livello di soddisfazione dei/delle frequentanti degli spazi pari ad almeno il 70%.		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica.		
TIMING	2025	2026	2027
	X	X	X

AREA 2

**Equilibrio di genere
nella leadership
e nel processo decisionale**

AREA 2.	Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale.		
OBIETTIVO 2.1	Incremento della presenza femminile nei processi decisionali.		
AZIONE 2.1.1	Monitoraggio dell'attuazione delle Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di selezione per l'individuazione dei partecipanti ai corsi di Alta Formazione.		
TARGET DIRETTO	Comunità studentesca.		
TARGET INDIRETTO	Intera cittadinanza.		
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.		
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Formazione.		
RISORSE UMANE	anno 2025: 0,5 g. Ufficio Formazione.; anno 2026: 0,5 g. Ufficio Formazione; anno 2027: 0,5 g. Ufficio Formazione.		
RISORSE FINANZIARIE	€ 450 (anno 2025: € 150; anno 2026: € 150; anno 2027: € 150).		
OTUPUT	Monitoraggio attuazione Linee Guida (ove non altrimenti richiesto) per un'equa composizione di genere nelle commissioni di selezione per l'individuazione dei partecipanti		
OUTCOME	Promozione dell'equilibrio di genere nelle commissioni di selezione.		
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Inserimento dei dati disaggregati per genere nel Bilancio di genere anno 2025 e seguenti.		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.		
TIMING	2025	2026	2027
	X	X	X

AREA 3

**Uguaglianza di genere
nel reclutamento
e nelle progressioni di
carriera**

AREA 3.	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.		
OBIETTVO 3.1	Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca.		
AZIONE 3.1.1	Raccolta dei dati disaggregati per genere dei collaboratori e collaboratrici esterni/e dei Laboratori di Ricerca del PIN.		
TARGET DIRETTO	Comunità di ricerca.		
TARGET INDIRETTO	Intera cittadinanza.		
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.		
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Ricerca.		
RISORSE UMANE	anno 2025: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Ricerca; anno 2026: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Ricerca; anno 2027: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Ricerca.		
RISORSE FINANZIARIE	€ 3.600 (anno 2025: € 1.200; anno 2026: € 1.200; anno 2027: € 1.200).		
OTUPUT	Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere delle collaborazioni dei Laboratori di ricerca del PIN.		
OUTCOME	Promozione dell'equilibrio di genere nell'attività di ricerca.		
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Inserimento dei dati disaggregati per genere nel Bilancio di genere anno 2025 e seguenti.		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.		
TIMING	2025	2026	2027
	X	X	X

AREA 4

**Integrazione della
dimensione di genere nella
ricerca, nei programmi
degli insegnamenti e nella
formazione**

AREA 4.	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.		
OBIETTVO 4.1	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione.		
AZIONE 4.1.1	Raccolta dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi dell'Alta Formazione del PIN.		
TARGET DIRETTO	Comunità studentesca.		
TARGET INDIRETTO	Intera cittadinanza.		
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.		
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Formazione.		
RISORSE UMANE	anno 2025: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Formazione; anno 2026: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Formazione; anno 2027: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Formazione.		
RISORSE FINANZIARIE	€ 3.900 (anno 2025: € 1.300; anno 2026 € 1.300; anno 2027 € 1.300).		
OTUPUT	Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi Alta Formazione del PIN.		
OUTCOME	Promozione dell'equilibrio di genere nella formazione.		
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Inserimento dei dati disaggregati per genere nel Bilancio di genere anno 2025 e seguenti.		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.		
TIMING	2025	2026	2027
	X	X	X

AREA 4.	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.		
OBIETTVO 4.1	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione.		
AZIONE 4.1.2	Mappatura dei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione che contengono contenuti di genere.		
TARGET DIRETTO	Comunità studentesca.		
TARGET INDIRETTO	Intera cittadinanza.		
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.		
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Formazione.		
RISORSE UMANE	anno 2025: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Formazione; anno 2026: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Formazione; anno 2027: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Formazione.		
RISORSE FINANZIARIE	€ 3.900 (anno 2025: € 1.300; anno 2026 € 1.300; anno 2027 € 1.300).		
OTUPUT	Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione.		
OUTCOME	Promozione della dimensione di genere nei contenuti della formazione.		
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Inserimento dei dati disaggregati per genere nel Bilancio di genere anno 2025 e seguenti.		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.		
TIMING	2025	2026	2027
	X	X	X

AREA 4.	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.						
OBIETTVO 4.2	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.						
AZIONE 4.2.1	Mappatura dei progetti finanziati dell'Area Ricerca che contengono contenuti di genere.						
TARGET DIRETTO	Comunità della ricerca.						
TARGET INDIRETTO	Intera cittadinanza.						
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.						
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Ricerca.						
RISORSE UMANE	anno 2025: 1 g. Ufficio Amministrazione; 3 g. Ufficio Ricerca; anno 2026: 1 g. Ufficio Amministrazione; 3 g. Ufficio Ricerca; anno 2027: 1 g. Ufficio Amministrazione; 3 g. Ufficio Ricerca.						
RISORSE FINANZIARIE	€ 4.500 (anno 2025: € 1.500; anno 2026 € 1.500; anno 2027 € 1.500).						
OTUPUT	Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Ricerca.						
OUTCOME	Promozione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.						
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Inserimento dei dati disaggregati per genere nel Bilancio di genere anno 2025 e seguenti.						
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.						
TIMING	<table><tr><td>2025</td><td>2026</td><td>2027</td></tr><tr><td>X</td><td>X</td><td>X</td></tr></table>	2025	2026	2027	X	X	X
2025	2026	2027					
X	X	X					

AREA 5

**Misure di contrasto
alla violenza di genere,
comprese le molestie
sessuali**

OBIETTVO 5.1	Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale		
AZIONE 5.1.1	Realizzazione di un servizio d'ascolto per dipendenti, collaboratori/collaboratrici, studenti e studentesse vittime di episodi di discriminazione, violenza, molestia o sessismo.		
TARGET DIRETTO	Personale PIN, Comunità studentesca, Comunità di ricerca		
TARGET INDIRETTO	Comunità PIN e Intera cittadinanza.		
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.		
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Formazione.		
RISORSE UMANE	anno 2025: 4 g. Ufficio Formazione; anno 2026: 4 g. Ufficio Formazione; anno 2027: 4 g. Ufficio Formazione.		
RISORSE FINANZIARIE	€ 4.500 (anno 2025: € 1.500; anno 2026 € 1.500; anno 2027 € 1.500).		
OTUPUT	Servizio d'ascolto		
OUTCOME	Rafforzamento sensibilizzazione tema discriminazioni, violenza, molestie e sessismo		
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Livello di soddisfazione dei/delle partecipanti al servizio pari ad almeno il 70%.		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.		
TIMING	2025	2026	2027
	X	X	X