

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Rev 00 10/3/2026 Classificazione INTERNO
--	--	---

Politica per la Parità di Genere

REV. E DATA	REDAZION E	VERIFIC A	APPROVAZION E	MODIFICHE RISPETTO ALL'ED. PRECEDENTE
Rev. 00 del 10/3/2026	Servizio Innovation People Research Team Certificazioni	Ufficio Legale, Segretario generale	Segretario Generale	Prima edizione

1. Introduzione e impegno aziendale

L'organizzazione promuove un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, fondato sul principio della parità di genere.

La presente politica definisce principi, obiettivi e strumenti attraverso cui l'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione e valorizzando le diversità come fattore di crescita organizzativa.

2. Ambito di applicazione

Il Sistema di Gestione della Parità di Genere della Fondazione Bruno Kessler si applica:

Misure per garantire la parità di genere nel contesto di applicazione dei SERVIZI DI RICERCA E INNOVAZIONE, CONSULENZA, SVILUPPO E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO INERENTI LE SEGUENTI ATTIVITÀ E PRODOTTI: dispositivi, sensori, micro-nanosistemi e materiali tecnologicamente avanzati; soluzioni informatiche volte all'esplorazione e alla comprensione dell'impatto delle tecnologie digitali sulla società umana; soluzioni di intelligenza artificiale per il potenziamento e miglioramento del processo decisionale umano e sistemi autonomi cooperativi che amplificano ed estendono le capacità umane; soluzioni applicative e servizi innovativi digitali in ambito Health&Wellbeing a supporto di operatori sanitari e dei cittadini/pazienti; soluzioni per sistemi critici, adattivi e autonomi con capacità avanzate di percezione, diagnostica, controllo qualità e predizione in ambito industria, trasporti, mobilità e agricoltura; tecnologie, strumenti e metodologie per la produzione, lo stoccaggio e la distribuzione di energia, con particolare attenzione a sistemi di accumulo elettrochimico e idrogeno; studio e analisi quantitativa dell'epidemiologia delle malattie infettive; soluzioni ICT in ambito cybersecurity.

3. Principi generali di parità e inclusione

L'azienda garantisce pari opportunità di accesso al lavoro, crescita professionale, formazione e avanzamento di carriera.

Tutte le decisioni relative a selezione, sviluppo e retribuzione sono basate esclusivamente su competenze, merito e criteri professionali oggettivi.

L'organizzazione promuove una cultura inclusiva, orientata alla valorizzazione delle differenze e alla prevenzione di stereotipi e discriminazioni.

4. Partecipazione equa ai percorsi di formazione e sviluppo

L'azienda garantisce la partecipazione equa e paritaria a tutte le iniziative di formazione e sviluppo professionale, inclusi i percorsi di leadership.

Le opportunità formative sono comunicate in modo trasparente e accessibile a tutto il personale e i criteri di selezione si basano esclusivamente su competenze e requisiti professionali.

Viene monitorato l'equilibrio di genere nella partecipazione ai programmi di formazione e leadership, promuovendo modelli di riferimento inclusivi e programmi di mentoring accessibili a tutte le persone.

Le attività formative sono progettate per essere accessibili e inclusive, anche attraverso modalità flessibili e ibride.

5. Mobilità interna e successione a ruoli manageriali

L'azienda garantisce che i processi di mobilità interna e successione a posizioni manageriali siano trasparenti, oggettivi e non discriminatori.

Tutte le opportunità interne vengono comunicate in modo chiaro e i criteri di selezione sono condivisi e verificabili.

È promossa una rappresentanza equilibrata di genere nelle candidature a ruoli di responsabilità, attraverso

programmi di sviluppo, mentoring e leadership inclusiva.

L'organizzazione monitora regolarmente i dati sulle promozioni e sulle progressioni di carriera per individuare eventuali squilibri e adottare azioni correttive.

6. Tutela della genitorialità e rientro dalla maternità

L'azienda garantisce la tutela del posto di lavoro durante e dopo la maternità, nel rispetto della normativa vigente.

Al rientro dal congedo è garantito il reintegro nel medesimo ruolo o in una posizione equivalente, con identiche condizioni economiche e professionali.

Sono previsti strumenti di flessibilità lavorativa, come orari flessibili, smart working o rientro graduale, per favorire la conciliazione tra vita professionale e responsabilità familiari.

Le lavoratrici non possono essere escluse da opportunità di formazione, sviluppo o avanzamento a causa della maternità.

Sono inoltre promossi strumenti di welfare e iniziative di sensibilizzazione manageriale per prevenire bias legati alla genitorialità.

7. Azioni organizzative per l'equilibrio vita-lavoro

L'azienda promuove politiche di conciliazione tra vita professionale e privata attraverso modelli organizzativi flessibili, strumenti di welfare e pratiche inclusive.

L'obiettivo è consentire a tutte le persone di sviluppare il proprio percorso professionale senza penalizzazioni legate a responsabilità familiari o personali.

8. Monitoraggio, miglioramento e responsabilità

L'azienda raccoglie e analizza periodicamente dati disaggregati per genere relativi a formazione, carriera, retribuzione e mobilità interna.

Sono previsti sistemi di monitoraggio e audit periodici per individuare eventuali squilibri e attivare azioni di miglioramento.

La direzione aziendale e il management sono responsabili dell'attuazione della presente politica e della promozione di una cultura organizzativa inclusiva.

Sono inoltre previsti canali di segnalazione sicuri per eventuali comportamenti discriminatori.

9. Revisione della politica

La presente politica viene riesaminata periodicamente per garantirne l'efficacia e l'allineamento con l'evoluzione normativa, organizzativa e con gli obiettivi di miglioramento della parità di genere.