

# GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

## Istituto di Ricerca Scientifica Telesca – IRST

Approvato dal Consiglio Direttivo il 26/02/2026 – Delibera C.D. n. 1/2026

Validità: 01.03.2026 – 31.12.2028 | Prossima revisione: gennaio 2028

### Executive summary

- IRST è un Organismo di Ricerca privato no-profit.
- **Personale attuale:** 6 FTE (3 F, 3 M) – previsione 15 FTE entro il 2028.
- **Obiettivo strategico:** parità sostanziale di genere, inclusione delle diversità e integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi di R&I, in linea con il Reg. (UE) 2021/695 (Horizon Europe).

### Conformità ai requisiti Horizon Europe

Il presente GEP soddisfa i quattro criteri minimi (General Annexes HE):

1. **Documento pubblico** – sarà pubblicato sul sito IRST (sezione Transparency) in PDF/A firmato.
2. **Risorse dedicate** – nomina di una Gender Equality Officer (GEO) con 10 % FTE e budget € 2.000/anno.
3. **Raccolta dati** – monitoraggio annuale di indicatori disaggregati per genere.
4. **Formazione & capacity-building** – moduli e-learning obbligatori + workshop.

### Governance & Risorse

- **GEO (Gender Equality Officer):** dott.ssa Arcangela Brienza (Segretario-Tesoriere).
- **Gender Equality Working Group (GEWG):** i tre membri del C.D. (1 M, 2 F).
- **Budget dedicato:**

- – € 1.000/anno per formazione interna;
- – € 1.000/anno per mentoring/iniziative esterne;
- – priorità nell’uso degli overhead di progetto per azioni gender-related.

## Raccolta e Pubblicazione Dati

---

Il GEO raccoglie i dati ogni gennaio; i risultati sono pubblicati nel Rapporto di Missione e sul sito IRST/Transparency.

### Indicatori chiave (baseline 2026 → target 2028)

Indicatore	Baseline 2026	Target 2028
Personale complessivo F/M	50 % / 50 %	≥ 50 % F
Ricercatrici in ruoli senior	33 %	≥ 40 %
Membri C.D. genere meno rapp.	33 %	≥ 40 %
Gender pay gap a parità ruolo	0 %	Mantenere 0 %
Relatori/esperti esterni F	40 %	≥ 45 %

## Quattro Pilastri e Azioni 2026-2028

---

### Pillar 1 – Leadership

- Quota minima 40 % genere meno rappresentato in C.D. e Comitato Scientifico (entro 12/2027).
- Criterio di genere inserito nei bandi “Principal Investigator IRST Fellowship”.

### Pillar 2 – Recruitment, carriera, retribuzione

- Job post con linguaggio inclusivo; short-list ≥ 1 candidata F.
- Griglie salariali visibili in intranet.
- Programma “Mentor-HER” (1 h/mese).

### Pillar 3 – Work-life balance

- Smart-working fino al 40 % ore mensili.
- Congedi parentali integrati al 100 % per 30 giorni extra.
- “No-meeting Friday” ore 14:00-16:00.

### Pillar 4 – Genere nei contenuti di ricerca

- Checklist “Gender Dimension in R&I” allegata ai template di progetto.
- 1 workshop/anno (4 h) su analisi di sesso/genere; frequenza ≥ 80 % staff scientifico.

## Formazione & Sensibilizzazione

---

- Corso e-learning “Unconscious Bias in Science” (1 h) obbligatorio entro 3 mesi dall’assunzione.
- Workshop biennale con esperta esterna; report pubblico.
- Newsletter trimestrale “IRST Gender Lens”.

## Monitoraggio, Valutazione, Revisione

---

- Report annuale del GEO al C.D. (febbraio).
- Aggiornamento GEP ogni 2 anni o in caso di variazioni normative/organico.
- KPI online con semaforo: **verde (target ok)** | **giallo (in progress)** | **rosso (azione correttiva)**.

## Comunicazione Interna/Esterna

---

- GEP pubblicato in PDF accessibile.
- Link inviato ai neo-assunti nel welcome-kit.
- In ogni proposta Horizon: *“IRST has an approved GEP fulfilling the mandatory requirements –*  
*”[https://www.irst-institute.eu/docs/GEP\\_IRST\\_2026-2028\\_signed.pdf](https://www.irst-institute.eu/docs/GEP_IRST_2026-2028_signed.pdf)”*

## Allegati

---

- A. Delibera di approvazione C.D. n. 1/2026
- B. Organigramma con nomina GEO + GEWG
- C. Template “Gender Dimension Checklist” (R&I proposals)