

Piano per la Parità di Genere (GEP)

Brain Innovations Srl
Versione 1.0 – 2025

1. Introduzione

Brain Innovations Srl è impegnata a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'azienda e nella comunità scientifica e tecnologica. Questo Piano per la Parità di Genere (GEP) è in linea con le linee guida della Commissione Europea e definisce azioni concrete per garantire inclusione, diversità e pari opportunità per tutti i dipendenti.

a. Pubblicazione

Questo GEP è pubblicamente disponibile sul sito web ufficiale per garantire trasparenza e impegno verso la parità di genere.

b. Risorse Dedicare

Brain Innovations assegna risorse umane per l'attuazione delle politiche di parità di genere, al fine di monitoraggio, della proposta di nuove iniziative e della conformità alle normative di parità.

c. Raccolta Dati e Monitoraggio

Raccogliamo e analizziamo sistematicamente dati disaggregati per sesso/genere su:

- Composizione della forza lavoro a tutti i livelli
- Assunzioni, promozioni e progressione di carriera
- Distribuzione salariale e analisi del divario retributivo
- Rappresentanza nei processi decisionali

Saranno prodotti report annuali per valutare i progressi e adeguare le strategie.

d. Formazione

Tutti i dipendenti, inclusi dirigenti e responsabili delle decisioni, parteciperanno a corsi di formazione su:

- Principi e migliori pratiche di uguaglianza di genere
- Bias di genere inconsci
- Prevenzione delle molestie e delle discriminazioni sul posto di lavoro

Questi corsi mirano a costruire una cultura aziendale più inclusiva.

3. Aree Chiave e Azioni

a. Equilibrio tra Vita Lavorativa e Organizzativa

- Promozione del lavoro flessibile, incluso il lavoro da remoto e orari adattabili.
- Supporto al congedo parentale per entrambi i genitori, garantendo pari opportunità.

Brain Innovations Srl

Via Alvaro del Portillo, 21 – 00128 Roma; P. IVA / CF 15257761005; e-mail: braininnovations@legalmail.it

- Implementazione di politiche a favore delle famiglie.

b. Equilibrio di Genere nella Leadership e nelle Decisioni

- Garantire rappresentanza dei generi sottorappresentati nei ruoli di leadership e nei processi decisionali.
- Monitorare regolarmente i processi di promozione per garantire equità.

c. Parità di Genere nelle Assunzioni e nella Progressione di Carriera

- Implementare processi di selezione anonimi per ridurre i bias inconsci.
- Garantire short list di candidati equilibrate dal punto di vista del genere per assunzioni e promozioni.
- Fornire pari accesso a programmi di formazione e sviluppo della leadership.

d. Integrazione della Prospettiva di Genere nella Ricerca e nell’Innovazione

- Assicurare che le attività di ricerca e sviluppo considerino gli impatti specifici di genere.
- Promuovere un’innovazione sensibile al genere includendo prospettive diverse nella progettazione e nel testing delle nuove tecnologie.

e. Misure Contro la Violenza di Genere e le Molestie

- Definire politiche chiare e misure di tolleranza zero contro la violenza di genere e le molestie sessuali.
- Implementare meccanismi di segnalazione riservati.

4. Monitoraggio e Reporting

Un team designato supervisionerà l’implementazione del GEP, garantirà la conformità e fornirà report annuali sui progressi. Questi report saranno esaminati dal management e utilizzati per perfezionare strategie e iniziative.