

## **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](mailto: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.