

Piano per la parità di genere 2022 - 2025

L'Istituto di Ricerca in Biomedicina (IRB) mira a creare un ambiente aperto, tollerante, collaborativo e inclusivo, dove tutti i membri della comunità dell'IRB possano partecipare in modo libero e sicuro alle discussioni e alle scoperte scientifiche e abbiano l'opportunità di sviluppare e realizzare appieno il proprio progetto di carriera. Per creare questo ambiente, le interazioni tra tutti i membri della comunità IRB devono essere sempre basate sul rispetto reciproco. In quanto datore di lavoro che sostiene le pari opportunità, l'IRB prende in considerazione tutti i suoi dipendenti senza distinzione di razza, sesso, origine nazionale o qualsiasi altra caratteristica.

L'IRB può contare anche sul Servizio per le pari opportunità ([link](#)) dell'Università della Svizzera italiana (USI), di cui l'IRB è un Istituto affiliato e con cui l'IRB condivide:

1) la stessa missione:

- fornire un'istruzione di qualità, condurre una ricerca scientifica di rilevanza internazionale;
- contribuire allo sviluppo della regione consentendo il trasferimento di conoscenze, l'innovazione, l'imprenditorialità e il dibattito culturale e scientifico;

e

2) gli stessi valori: qualità, apertura e responsabilità.

Con dipendenti provenienti da 24 nazionalità diverse (dati di agosto 2022), l'IRB beneficia di un ambiente internazionale e multiculturale. Circa il 55% di tutti i dipendenti dell'IRB, il 66% degli studenti dell'IRB, il 47% dei post-dottorandi e il 30% dei Group Leaders dell'IRB sono donne; quindi, l'istituto è vicino al raggiungimento della parità di genere. Tuttavia, in alcune categorie di personale, anche a causa del tipo di lavoro (ad esempio, personale amministrativo e tecnico), i numeri sono inferiori alla parità di genere.

Sulla base di queste premesse, l'IRB ha elaborato un Piano per la parità di genere (Gender Equality Plan, GEP) che sarà ulteriormente sviluppato nei prossimi anni. I suoi obiettivi principali sono la creazione di una cultura del rispetto, la promozione della diversità e il miglioramento delle pari opportunità.

Il presente GEP dell'IRB mira ad elencare una serie di azioni volte a promuovere la parità di genere attraverso cambiamenti istituzionali e culturali; ad instillare una cultura del rispetto creando un senso di appartenenza alla comunità dell'IRB e a fornire condizioni favorevoli per un sano equilibrio tra lavoro e vita privata.

1. Risorse dedicate

L'IRB ha introdotto misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali, nelle sue *"Direttive sulla protezione della personalità all'IRB in caso di molestie sessuali, mobbing e discriminazione sul posto di lavoro"*. Queste si basano sull'art. 328 del Codice delle Obbligazioni svizzero ("il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità"); sull'Art. 6 par. 1 della Legge federale sul lavoro (*"il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori"*); e all'art. 4 della Legge federale sull'uguaglianza di genere (*"qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro è discriminatorio"*).

La Direzione così come il responsabile delle risorse umane dell'IRB si impegnano a salvaguardare la cultura del rispetto e di promuovere misure contro la violenza di genere. Inoltre, fanno particolarmente attenzione all'equilibrio di genere nell'assunzione dei dipendenti laddove le candidature pervenute lo permettono.

Una cultura del rispetto

L'IRB mira a creare un ambiente collaborativo e inclusivo per tutti i membri della sua comunità; pertanto, deve garantire che le interazioni siano sempre basate sul rispetto reciproco. Per questo motivo, l'IRB ha avviato una serie di seminari (vedere sezione Formazione) per promuovere la cultura istituzionale del rispetto e per informare i dipendenti su come trovare un supporto neutrale da parte di terzi in caso di difficoltà nel loro ambiente di lavoro.

L'IRB non tollera comportamenti inappropriati che offendano l'integrità e la dignità della persona e che ostacolano le pari opportunità. Le molestie, il bullismo, la discriminazione, i comportamenti minacciosi e la violenza sono inaccettabili a tutti i livelli di impiego e la persona che li commette ne subirà le conseguenze, indipendentemente dallo status o dalla posizione. Anche le ritorsioni contro le persone che agiscono in buona fede non sono tollerate.

Qualsiasi dipendente che riscontri un comportamento inappropriato in qualsiasi momento deve segnalarlo immediatamente al responsabile delle risorse umane.

Promozione della parità di genere

L'IRB è flessibile per quanto riguarda gli orari di lavoro per rispettare gli impegni familiari, responsabilità di cura, o i problemi di salute.

Tutti i curricula ricevuti in occasione di offerte di lavoro o che pervengono spontaneamente all'IRB sono valutati in base ai requisiti scientifici o operativi (amministrazione, servizi tecnici) necessari per svolgere le attività per le quali è richiesto il personale. In quanto datore di lavoro con pari opportunità, l'IRB prende in considerazione tutti i candidati qualificati per l'impiego senza distinzione di razza, sesso, origine nazionale o qualsiasi altra caratteristica.

L'IRB sostiene gli studi accademici e l'attività professionale da un lato e gli impegni familiari dall'altro. A questo scopo, i Grant Officer dell'IRB promuovono sempre in modo specifico le opportunità di finanziamento nazionali e internazionali dedicate alle donne o al sostegno per l'infanzia disponibili per conciliare carriera e impegno familiare.

Particolare attenzione è rivolta all'equilibrio di genere nella composizione dei comitati decisionali, nell'elenco dei relatori dei seminari, nell'elenco dei partecipanti al programma di dottorato o a qualsiasi altra conferenza/workshop organizzato dall'Istituto o nella composizione di qualsiasi consorzio che risponda a un'opportunità di finanziamento.

2. Raccolta e monitoraggio dei dati

Il responsabile delle risorse umane registra ogni dipendente nel database dell'USI, in cui sono specificati il sesso e la nazionalità. Questo database locale online è sempre aggiornato, poiché il nuovo dipendente non può avere accesso a Internet, agli strumenti informatici e allo spazio sul server se non è registrato su questa piattaforma. È anche uno strumento di alta qualità per condurre un audit/un'indagine sulla parità di genere.

Su richiesta della Confederazione Svizzera, all'inizio del 2022 è stata effettuata un'analisi della parità salariale basandosi sui salari del 2021. Il risultato dell'indagine dimostra che non vi sono discriminazioni salariali tra uomini e donne all'IRB.

3. Formazione

Per illustrare e integrare le nostre "*Direttive sulla protezione della personalità presso l'IRB in caso di molestie sessuali, mobbing e discriminazione sul posto di lavoro*", nel 2021 l'IRB ha avviato una serie di seminari per promuovere nella comunità IRB la cultura del rispetto e indicare come prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro.

Ad esempio, nel 2021 la Prof. Gisou van der Goot, membra fondatrice del Global Health Institute, School of Life Sciences, EPFL e vicepresidente dell'EPFL per la trasformazione responsabile, ha tenuto il seminario "*Towards an institutional culture of Respect*" (Verso una cultura istituzionale del rispetto) che è stato registrato ed è disponibile come podcast per tutti i membri dell'IRB, sul sito web interno dell'IRB. Questo seminario sensibilizza, tra l'altro, su come garantire che tutti all'IRB abbiano l'opportunità di vivere al massimo delle proprie potenzialità, indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dall'origine etnica o da eventuali disabilità.

Bellinzona, il 22 settembre 2022

Prof. Davide Robbiani
IRB Director