



# Gender Equality Plan 2023–2025

REPORT

## Monitoraggio 2025

# **GEP 2023–2025**

## **Report Monitoraggio 2025**

## Indice

1.	Introduzione .....	3
2.	Monitoraggio azioni e obiettivi 2025.....	4
3.	Tabella riepilogativa 2025 .....	10
4.	Conclusioni.....	11

# 1. Introduzione

Il 28 Aprile 2023 il Consiglio di Amministrazione del GARR ha approvato l'adozione del GEP 2023-2025 con delibera n. 19/2023.

Il Piano rappresenta un impegno concreto per valorizzare le differenze, in particolare quelle di genere, e promuovere una cultura organizzativa libera da pregiudizi, basata sui valori fondamentali di inclusività, equità e trasparenza. Questo piano strategico definisce un quadro completo, che comprende aspetti legali, organizzativi, economici e sociali, per implementare efficacemente la parità di genere. Attraverso una combinazione di politiche consolidate e nuove iniziative, il GEP si propone di superare gli ostacoli ancora presenti.

Il GEP Team, il gruppo di lavoro appositamente creato all'interno di GARR e presieduto dalla Direttrice Claudia Battista, ha redatto il piano, coinvolgendo 8 membri dello staff interno con esperienze e conoscenze differenziate.

Il Piano è stato redatto prevedendo obiettivi e azioni annuali sulla base di 5 aree tematiche:

1. Equilibrio tra vita privata e lavorativa, cultura organizzativa e lotta agli stereotipi
2. Parità di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. Parità di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Il GEP Team ha il compito di monitorare annualmente i risultati attesi dal Piano e di proporre, se necessario, una ridefinizione di obiettivi e azioni.

## 2. Monitoraggio azioni e obiettivi 2025

Di seguito vengono riportati azioni e obiettivi specifici previsti per il 2025, completi dell'indicazione sullo stato di realizzazione.

### AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

#### OBIETTIVO 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

**Azione:** analisi di clima a integrazione della valutazione del Rischio Stress Lavoro correlato

**Destinatari:** personale dipendente e personale assegnato dagli enti soci

**Target:** somministrazione del questionario UWES o similare a tutto il personale

**Indicatore:** valutazione degli indicatori UWES o similare rispetto all'indagine del 2022

**Timeline:** 2025

#### Status: in progress

Sono state avviate le attività preliminari per la realizzazione dell'azione. In particolare, è in corso un'analisi volta a integrare gli item della precedente indagine di clima del 2022 con nuovi elementi relativi all'inclusione lavorativa, al fine di ottenere un quadro più completo del vissuto dei lavoratori. L'azione troverà piena realizzazione nel 2026 all'interno del nuovo GEP triennale.

#### OBIETTIVO 2: Promuovere una cultura organizzativa inclusiva

**Azione:** interventi formativi/informativi sulla valorizzazione delle diversità e sull'inclusione


**Destinatari:** comunità esterna

**Obiettivo specifico:** 1 webinar

**Indicatore:** numero partecipanti (minimo 30)

**Timeline:** 2025

#### Status: realizzata



The image shows a webinar announcement slide with a light blue background and a purple-to-yellow gradient on the right side. At the top left is the GARR GEP logo. The main text reads: "Un ambiente di lavoro positivo. Valorizzare la diversità: inclusione, lotta agli stereotipi e Age Management". Below this is the speaker's name, Eleonora Napolitano, with the GARR logo. At the bottom, it specifies the date and time: "20 novembre 2025 10:00-12:00", includes a "webinar" icon, and the Consortium GARR logo.

In data 20 novembre 2025 si è svolto il webinar "Un ambiente di lavoro positivo. Valorizzare la diversità: inclusione, lotta agli stereotipi e age management", dedicato alla comunità esterna del GARR e tenuto da Eleonora Napolitano dell'Ufficio Formazione su piattaforma Learning GARR. L'obiettivo fissato dal GEP GARR 2023-2025, ossia la partecipazione di un numero minimo di 30 partecipanti, è stato raggiunto e superato con

195 iscritti sulla piattaforma Learning GARR e oltre 300 visualizzazioni in streaming nel primo mese sui canali GARR TV, YouTube e LinkedIn.

## AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

### **OBIETTIVO 2: Promuovere misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

**Azione:** attività di sensibilizzazione sulla tematica dell'equilibrio di genere

**Destinatari:** componenti CdA e componenti CTS

**Target:** comunicazioni di sensibilizzazione sulla tematica nell'ambito delle riunioni degli organi e in fase di rinnovo delle nomine

**Indicatore:** 2 comunicazioni della Direttrice per organo/anno

**Timeline:** 2025

#### **Status: realizzata**

Nel corso del 2025, la tematica dell'equilibrio di genere è stata posta all'attenzione degli organi del GARR attraverso specifiche comunicazioni in occasione delle riunioni degli stessi.

Nello specifico, le comunicazioni trovano evidenza nei verbali delle seguenti riunioni:

- Consiglio di Amministrazione del 30/04/2025, 16/07/2025, 24/11/2025
- Comitato Tecnico-Scientifico 17/10/2025, 17/12/2025

## AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

### **OBIETTIVO 1: Favorire il bilanciamento di genere in fase di reclutamento**

**Azione:** campagne di reclutamento in ottica di gender equality

**Destinatari:** candidati e follower

**Obiettivo specifico:** utilizzo di un linguaggio testuale e visivo rispettoso della parità di genere

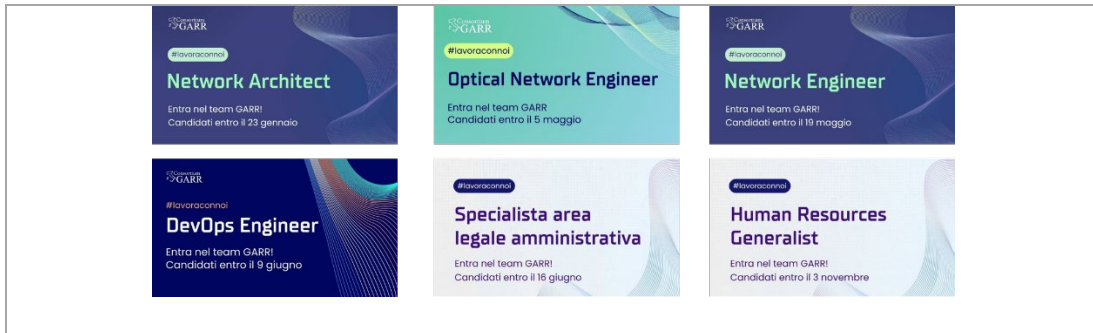
**Indicatore:** revisione testuale in ottica di gender neutrality e % di genere nelle immagini utilizzate nei materiali di comunicazione (50%) per ciascuna campagna

**Timeline:** 2025

#### **Status: realizzata**

Tutte le campagne di comunicazione per le attività di recruiting del 2025 sono state pensate, strutturate e realizzate in ottica di gender neutrality, sia da un punto di vista testuale che nelle immagini utilizzate.

Le campagne di comunicazione realizzate nel corso dell'anno a supporto di attività di recruiting sono di seguito elencate:



## OBIETTIVO 2: Sostenere il bilanciamento tra lavoro e genitorialità nelle progressioni di carriera

**Azione:** promuovere la fruizione congedo parentale alla luce dell'introduzione del Decreto Equilibrio (D.Lgs. 105/2022)

**Destinatari:** dipendenti in procinto di diventare genitori

**Obiettivo specifico:** realizzazione di un vademecum informativo sulla normativa relativa al congedo parentale

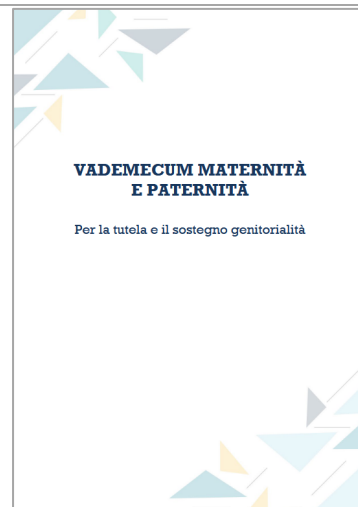
**Indicatore:** distribuzione del vademecum al 100% degli aventi diritto

**Timeline:** 2025

### Status: realizzata

Il Vademecum maternità e paternità è stato trasmesso dall'Ufficio del personale a tutti i lavoratori GARR in data 26/03/2024.

Nel luglio 2025 è stata realizzata e resa disponibile una versione aggiornata del documento allineata alle novità normative introdotte dalla Legge di Bilancio 2025 e dalla successiva Circolare INPS n. 95 del 26 maggio 2025, con la quale l'Istituto ha fornito le istruzioni applicative per una misura destinata a rafforzare concretamente il sistema di tutele per la genitorialità nel lavoro dipendente.



**Azione:** programma di affiancamento di tipo informativo e organizzativo per le persone in rientro dalla maternità e/o da un congedo parentale prolungato (minimo 3 settimane consecutive)

**Destinatari:** dipendenti che ne hanno diritto

**Obiettivo specifico:** individuazione del o della tutor e attivazione del programma

**Indicatore:** attivazione del programma per il 100% dei dipendenti che ne hanno diritto

**Timeline:** 2025

### Status: realizzata

Il programma di affiancamento di tipo informativo e organizzativo per le persone in rientro dalla maternità e/o da un congedo parentale prolungato (maggiore di 3 settimane) è stato

recepito nella politica di gestione del personale già dal 2023. Nel corso del 2025 non è stato necessario attivare alcun programma di affiancamento.

#### AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA

##### **OBIETTIVO 1: Valorizzare le professioni STEM in un'ottica di gender equality**

**Azione:** partecipare ad 1 campagna di comunicazione organizzata dalla Comunità GARR a livello nazionale e/o europeo

**Destinatari:** comunità GARR

**Obiettivo specifico:** 1 campagna di comunicazione social/anno

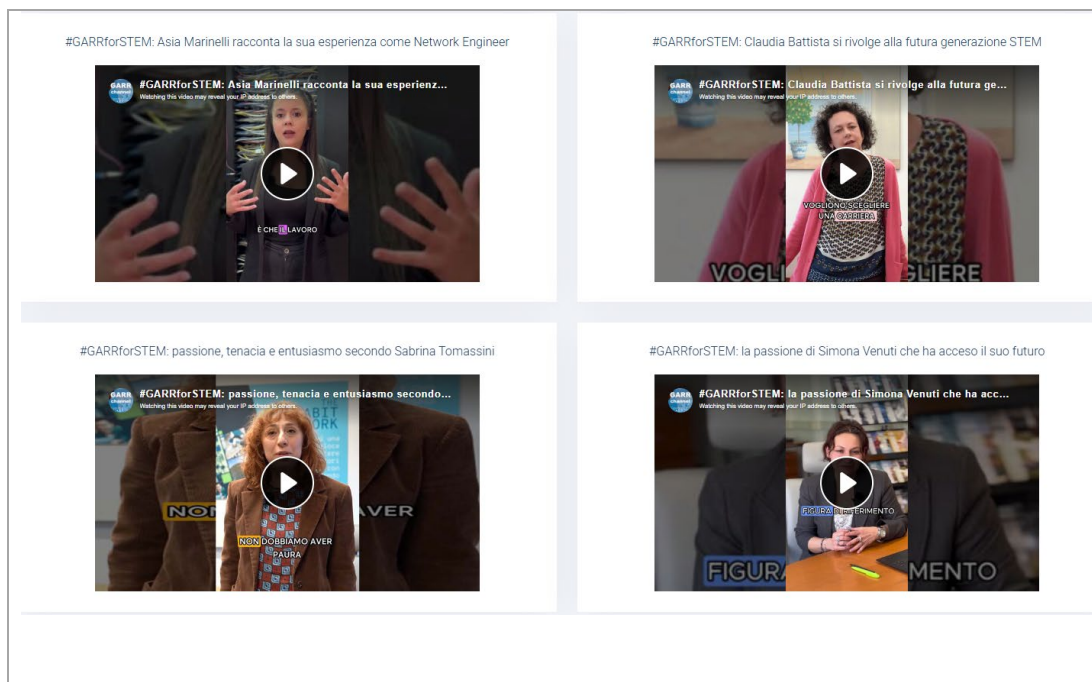
**Indicatore:** visualizzazioni post

**Timeline:** 2025

##### **Status: realizzata**

In occasione della Giornata Internazionale della Donna 2025, GARR ha lanciato la campagna #GARRforSTEM, un'iniziativa per celebrare il ruolo delle donne nella tecnologia e nell'informatica. Attraverso una serie di interviste, alcune professioniste GARR che contribuiscono al successo della rete italiana dell'istruzione e della ricerca, hanno raccontato le loro esperienze, offrendo spunti di riflessione e ispirazione per le giovani interessate a intraprendere un percorso formativo o professionale nelle discipline STEM. L'obiettivo della campagna è abbattere gli stereotipi, incoraggiando le nuove generazioni a seguire le proprie passioni nei settori scientifici e tecnologici, dando così un contributo al raggiungimento della parità di genere.

Le interviste sono pubblicate sui canali social di GARR – LinkedIn, Instagram e Facebook – con l'hashtag #GARRforSTEM a creare un filo conduttore tra le diverse storie.



## AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

### OBIETTIVO 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione contro la violenza di genere in rete

**Azione:** progetto formativo/informativo in collaborazione con Associazioni/Centri anti violenza sulle diverse forme di cyberviolenza.

**Destinatari:** dipendenti e comunità esterna

**Obiettivo specifico:** 1 webinar/anno

**Indicatore:** numero partecipanti

**Timeline:** 2025



Il webinar, ideato da GARR per sostenere attivamente l'uguaglianza di genere, è stato organizzato in collaborazione con l'associazione di Promozione Sociale, ASSOLEI e ha coinvolto l'intera comunità GARR, interna e esterna.

In data 20 ottobre 2025, il webinar ha approfondito le diverse manifestazioni della violenza digitale attraverso un approccio multidisciplinare, coinvolgendo esperte provenienti da ambiti complementari: legale, investigativo, psicologico e organizzativo. Sono state illustrate le azioni di controllo e contrasto messe in campo dalla Polizia Postale per affrontare il fenomeno della cyberviolenza, fornendo un quadro delle strategie investigative e degli strumenti normativi disponibili. L'intervento psicologico ha offerto chiavi di lettura per comprendere le dinamiche relazionali e gli impatti della violenza digitale sulle vittime. Un focus specifico è stato dedicato alle discriminazioni di genere in ambito lavorativo perpetrate attraverso strumenti digitali, fenomeno emergente che richiede particolare attenzione in termini di prevenzione e tutela.

Sono intervenute: Dalila Novelli - Fondatrice e Presidente di Assolei APS, Francesca Scarfoglio - Responsabile legale presso il Centro antiviolenza S.O.S., Barbara Strappato - Primo Dirigente della Polizia di Stato, Direttore della Prima Divisione del Servizio Polizia Postale e per la sicurezza cibernetica, Ilaria Grasso - Psicologa sessuologa di Assolei APS e formatrice, Annarita Palmieri - Vice Presidente di Assolei.

Il webinar ha registrato oltre 265 iscritti sulla piattaforma Learning GARR e più di 600 visualizzazioni in streaming nel primo mese sui canali GARR TV, YouTube e LinkedIn. L'appuntamento si è concluso in maniera molto partecipata con una sessione interattiva di domande e risposte, che ha offerto ai partecipanti l'opportunità di confrontarsi direttamente con le relatrici e approfondire specifiche tematiche.

La sessione è stata inoltre rilanciata sui canali social del GARR in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

### 3. Tabella riepilogativa 2025

AREA	ANNO	AZIONE	INDICATORE	STATUS
1	2025	analisi di clima a integrazione della valutazione del Rischio Stress Lavoro correlato	valutazione degli indicatori UWES o similari rispetto all'indagine del 2022	avviata
1	2025	webinar sulla valorizzazione della diversità e sull'inclusione	numero partecipanti (minimo 30)	realizzata
2	2025	comunicazioni di sensibilizzazione sulla tematica nell'ambito delle riunioni degli organi e in fase di rinnovo delle nomine	comunicazioni della Direttrice per organo/anno	realizzata
3	2025	vademecum informativo sulla normativa relativa al congedo parentale	distribuzione del vademecum al 100% degli aventi diritto	realizzata
3	2025	utilizzo di un linguaggio testuale e visivo rispettoso della parità di genere nelle campagne di reclutamento	revisione testuale in ottica di gender neutrality e % di genere nelle immagini utilizzate nei materiali di comunicazione (50%) per ciascuna campagna	realizzata
3	2025	programma di affiancamento di tipo informativo e organizzativo per le persone in rientro la maternità e/o da un congedo parentale prolungato (minimo 3 settimane consecutive)	attivazione del programma per il 100% dei dipendenti che ne hanno diritto	realizzata
4	2025	partecipazione ad 1 campagna di comunicazione organizzata dalla Comunità GARR a livello nazionale e/o europeo sulla valorizzazione di genere nell'ambito delle professioni STEM	visualizzazioni post	realizzata
5	2025	webinar in collaborazione con Associazioni/Centri anti violenza sulle diverse forme di cyberviolenza. Ipotesi webinar in collaborazione con l'Osservatorio di Genere.	numero partecipanti	realizzata

## 4. Conclusioni

In base ai risultati del monitoraggio riportati nel presente documento, il GEP Team ha rilevato la sostanziale realizzazione della totalità delle azioni previste per l'anno 2025. Parzialmente realizzata solo l'azione relativa all'analisi di clima a integrazione della valutazione del Rischio Stress Lavoro correlato che è stata avviata e troverà completa realizzazione nel 2026 come parte integrante del GEP 2026-2028.

Il GEP Team, presieduto dalla Direttrice del GARR, Dr.ssa Claudia Battista, è attualmente così composto:

GEP TEAM GARR		
Cognome	Nome	Afferenza
<b>Bertazzon</b>	Elis	Comunicazione
<b>Ciurleo</b>	Nino	Data Center Network
<b>Corleto</b>	Andrea	Formazione
<b>Fabiani</b>	Marcello	Amministrazione
<b>Lampis</b>	Simona	Segreteria istituzionale
<b>Landi</b>	Patrizia	Resp. Ufficio del Personale, Segreteria tecnica e istituzionale
<b>Napolitano</b>	Eleonora	Formazione
<b>Pirelli</b>	Laura	Segreteria tecnica
<b>Volpe</b>	Carlo	Resp. Ufficio Comunicazione