



# GARR Gender Equality Plan 2026-2028

# Sommario

2	<b>Consortium GARR</b>
3	<b>Gender Equality Plan 2026-2028</b>
4	<b>Sintesi GEP 2023-2025</b>
6	<b>GEP 2026-2028: aree, obiettivi, azioni</b>
6	Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi
7	Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
7	Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
8	Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
9	Area 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

# Consortium GARR

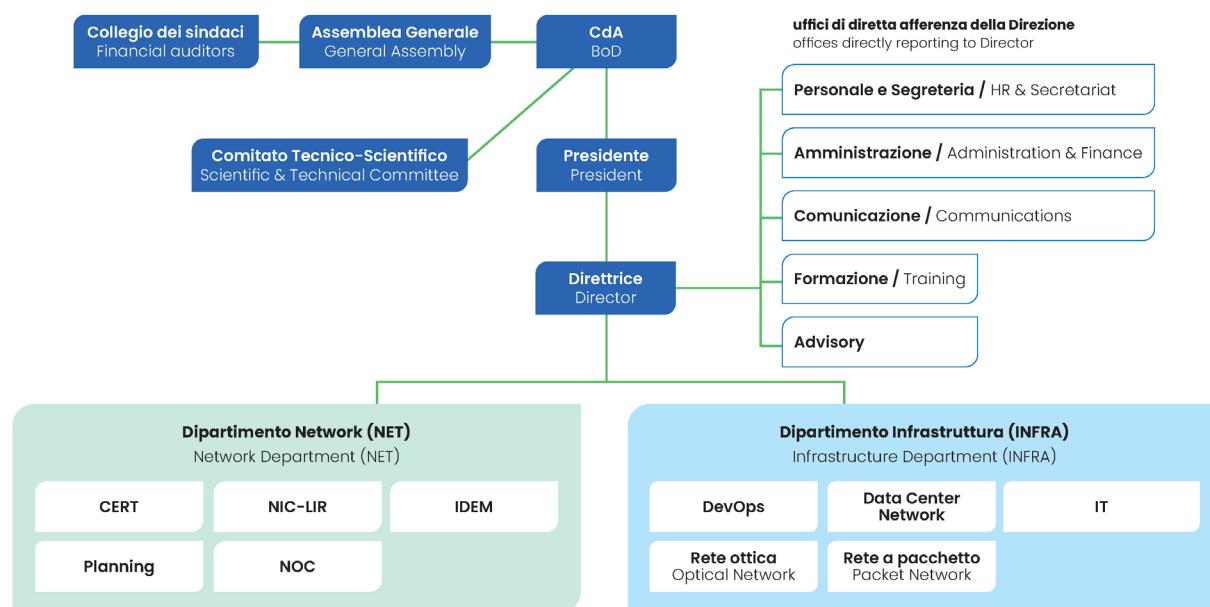
Il Consortium GARR (da qui in poi GARR) è l'associazione senza fini di lucro che gestisce la rete GARR, l'infrastruttura in fibra ottica che utilizza le più avanzate tecnologie di comunicazione e si sviluppa su circa 24.000 km tra collegamenti di dorsale e di accesso, raggiunge circa 3 milioni di utenti e connette oltre 1.200 sedi in tutta Italia tra enti di ricerca, università, ospedali di ricerca, istituti culturali, biblioteche, musei e scuole.

Il suo principale obiettivo è quello di fornire connettività ad alte prestazioni e di sviluppare servizi innovativi per le attività quotidiane di docenti, ricercatori e studenti e per la collaborazione a livello internazionale.

La rete GARR è interconnessa al sistema internazionale delle reti della ricerca e all'Internet mondiale per permettere ai ricercatori di collaborare indipendentemente dalla posizione geografica.

GARR, è da sempre parte integrante di GÉANT, la rete europea della ricerca, della quale è membro fondatore insieme alle altre reti nazionali europee.

La struttura del GARR è organizzata sulla base del seguente organigramma in vigore dal 24/10/2023:



Al 31/12/2024 lo staff del GARR si compone di 84 persone tra quelle con contratto a tempo indeterminato (74 di cui 5 part-time), a tempo determinato (3), proveniente dagli enti soci (6), collaboratori (1). È composto per il 29% da donne e per il 71% da uomini, dato migliorativo, sebbene lontano dall'equilibrio di genere, rispetto alle statistiche EUROSTAT che nel 2024 rilevano nel settore ICT l'impiego di professionisti per l'80,5% uomini e il 19,5% donne.

L'età media è 45 anni, in particolare, il 34% ha un'età compresa tra 41 e 50 anni e il 24% ha un'età compresa tra 25 e 40 anni. Il 41% dei dipendenti ha un'anzianità di servizio superiore a 15 anni e il 24% inferiore a 5 anni.

La retribuzione lorda annua varia in base al profilo professionale e ai risultati raggiunti. In media, nel 2024 la retribuzione annua è stata di 49k €. L'analisi delle retribuzioni non ha evidenziato un divario salariale di genere.

I dati analitici relativi al personale GARR, disaggregati per genere e analizzati per cluster, non hanno subito variazioni di rilievo rispetto all'analisi effettuata in occasione dell'elaborazione del GEP 2023-2025, sono stati pertanto posti a supporto della redazione del GEP 2026-2028.

# Gender Equality Plan 2026–2028

Il Gender Equality Plan (GEP) del GARR definisce la strategia dell'associazione per promuovere e rafforzare l'uguaglianza di genere e le pari opportunità al suo interno e nei confronti della comunità accademica e scientifica della quale è espressione diretta.

L'adozione del GEP, sin dalla sua prima formulazione del 2023, si inserisce nel sistema valoriale del GARR improntato su principi solidi e condivisi quali trasparenza, equità, inclusività.

A conferma dell'importanza del tema nelle organizzazioni europee, è utile evidenziare che per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è requisito essenziale per l'accesso ai finanziamenti del programma quadro per la ricerca e l'innovazione, Horizon Europe 2021-2027. Analogamente, anche l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è consentito solo ai soggetti pubblici e privati che si siano dotati di un Piano di uguaglianza di genere.

Il presente documento ha un orizzonte temporale triennale e si articola in obiettivi e azioni declinate nelle cinque aree di intervento raccomandate dalla Commissione europea, ovvero:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca;
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Il documento contiene una sintesi dei risultati raggiunti nell'ambito del precedente GEP 2023-2025, che ha rappresentato un importante riferimento per l'elaborazione del GEP 2026-2028. In un'ottica di consolidamento e sviluppo di quanto già realizzato, il GEP 2026-2028 inserisce il tema dell'uguaglianza di genere nel più ampio contesto del rispetto e della valorizzazione di tutte le diversità.

La redazione del piano è stata curata dal GEP Team, gruppo di lavoro multidisciplinare, presieduto dalla Direttrice del GARR, Dr.ssa Claudia Battista, e rinnovato periodicamente nella sua composizione al fine di garantire la più ampia rappresentazione dei diversi punti di vista.

Il GEP Team è attualmente composto da 9 membri dello staff GARR ciascuno con un bagaglio unico di esperienze e competenze. La presenza equilibrata di donne (56%) e uomini (44%) testimonia la convinzione profonda che il vero cambiamento culturale nasca dall'impegno condiviso di tutte le persone, al di là delle differenze di genere.

## GEP Team GARR

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

Il Gender Equality Plan 2026-2028 è stato sottoposto al Consiglio di Amministrazione di GARR, che lo ha approvato nella seduta del 26/01/2026 con delibera n. 1/2026.

A cadenza annuale il GEP Team effettua un monitoraggio dei risultati, sulla base dei quali vengono confermati o ridefiniti gli obiettivi e le azioni per l'anno successivo.

# Sintesi GEP 2023-2025

Nel triennio 2023-2025, GARR ha lavorato con impegno alla realizzazione degli obiettivi del primo Piano di uguaglianza di genere, attivando azioni concrete su più fronti. I traguardi fissati dal GEP 2023-2025 sono stati ampiamente raggiunti e documentati nei report di monitoraggio annuale, disponibili nella sezione del sito web dedicata al [Gender Equality Plan](#). Quest'area, rinnovata nel 2025, è stata arricchita con nuove risorse, tra cui documentazione, video-interviste e immagini, per raccontare con maggiore forza il percorso intrapreso e i risultati ottenuti.

Di seguito una sintesi di quanto realizzato nel triennio per singola area di intervento.

## **Area 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi**

All'interno degli obiettivi dell'area 1, GARR ha scelto di adottare un piano di lavoro agile ibrido, dedicato a tutti i dipendenti con almeno sei mesi di anzianità. Una scelta pensata per creare un equilibrio più armonico tra vita privata e professionale e per sostenere una condivisione più equa delle responsabilità di cura in famiglia. Questo impegno si è tradotto anche nell'integrazione del piano nelle procedure interne, a testimonianza di una volontà concreta e duratura.

Ad integrazione della valutazione del Rischio Stress Lavoro correlato, ha inoltre avviato un'analisi di clima allo scopo di rilevare valutazioni utili al miglioramento del benessere organizzativo.

Parallelamente ha promosso una cultura organizzativa inclusiva attraverso un webinar dedicato alla valorizzazione delle diversità, al superamento degli stereotipi e all'age management. L'appuntamento formativo è stato realizzato in due edizioni che ha coinvolto lo staff interno e la comunità accademica e quella della ricerca, rafforzando la convinzione che il cambiamento culturale si costruisce insieme.

## **Area 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

Nell'ambito dell'area 2, un passaggio fondamentale è stato la mappatura dei dati disaggregati per genere relativi alle posizioni di vertice e agli organi decisionali dell'associazione, con l'obiettivo di individuare e monitorare eventuali squilibri. L'analisi quali-quantitativa di queste informazioni ha dato avvio a un percorso di sensibilizzazione sul tema, sviluppatosi lungo l'intero triennio e portato avanti durante le riunioni degli organi del GARR, come occasione di confronto e crescita condivisa.

## **Area 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

Nell'ambito dell'area 3, GARR ha dedicato particolare cura a garantire la neutralità di genere, sia nel linguaggio testuale che in quello visivo, utilizzato in tutte le campagne di comunicazione per la selezione del personale e nella documentazione relativa alle fasi di reclutamento e assunzione.

Un'attenzione speciale è stata riservata anche alle esigenze dei neo genitori, attraverso l'integrazione di strumenti mirati nelle procedure del personale. Tra questi, la realizzazione e distribuzione di un vademecum informativo sul congedo parentale, pensato per favorirne la fruizione e valorizzare misure concrete a sostegno dell'equilibrio tra lavoro e genitorialità.

Per accompagnare al meglio i rientri dalla maternità o da periodi di congedo parentale prolungati (almeno tre settimane consecutive), è stato inoltre introdotto un programma di affiancamento dedicato, volto a facilitare la ripresa del percorso professionale e a colmare eventuali gap informativi. Un segnale tangibile dell'impegno del GARR nel costruire un ambiente di lavoro inclusivo, attento e capace di crescere insieme alle persone.

## **Area 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca**

Nell'ambito dell'area 4, GARR ha promosso e realizzato una serie di campagne di comunicazione sui canali social. L'obiettivo è stato quello di stimolare una riflessione all'interno della comunità sul valore scientifico, sociale ed economico della rappresentanza di genere, offrendo allo stesso tempo modelli positivi e di successo a studentesse, giovani ricercatrici e professioniste impegnate nei settori STEM. Un impegno che intende non solo sensibilizzare, ma anche ispirare le nuove generazioni a intraprendere percorsi di crescita e leadership.

### **Area 5: contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

L'area 5 si è distinta per obiettivi e azioni dedicate a promuovere una cultura consapevole sulle diverse forme di violenza digitale, sui modi per riconoscerla e contrastarla. In questa direzione, GARR ha sostenuto con una donazione il progetto #NOICISIAMO dell'[Associazione Di.Re – Donne in Rete contro la violenza](#). In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne 2024, ha inoltre aderito alla campagna UNITE, pubblicando sui propri canali social una serie di carousel post dedicati al tema della cyberviolenza. A completare l'impegno, in collaborazione con l'[Associazione di Promozione Sociale Assolei](#), è stato progettato ed erogato un webinar rivolto sia allo staff GARR sia alla comunità esterna, con l'obiettivo di sensibilizzare e offrire strumenti concreti per riconoscere, prevenire, contrastare le diverse forme di cyberviolenza.

# GEP 2026–2028: aree, obiettivi, azioni

## 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**

Trovare il giusto equilibrio tra il tempo e le energie dedicate alla professione e quelli riservati alla vita privata resta un obiettivo centrale e prioritario per GARR. Il work-life balance non è un traguardo statico, ma un percorso continuo che richiede consapevolezza e impegno, incidendo profondamente sul benessere delle persone e sulla loro produttività. È un tema particolarmente sentito anche dalle nuove generazioni, che sempre più spesso scelgono i contesti lavorativi non solo in base alla retribuzione o al ruolo, ma anche alla capacità dell'organizzazione di offrire flessibilità e di promuovere un modello di lavoro realmente sostenibile.

#### **Azioni previste dal GEP 2026-2028 per la realizzazione dell'Obiettivo 1**

**Azione:** valorizzare la politica di conciliazione vita privata/vita lavorativa in GARR

**Obiettivo specifico:** realizzare un vademecum sugli istituti offerti dal GARR (flessibilità, permessi studio, visite mediche, lavoro agile con focus sul diritto alla disconnessione)

**Target:** dipendenti

**KPI:** distribuzione del vademecum al 100% dei dipendenti

**Timeline:** 2026

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

Promuovere una cultura inclusiva rappresenta un pilastro fondamentale per la sostenibilità delle organizzazioni. Per GARR, ascoltare la voce dei propri dipendenti significa comprendere in profondità come l'inclusione venga percepita all'interno del contesto lavorativo. Solo così è possibile garantire un ambiente realmente rispettoso delle diversità e modellare politiche capaci di rispondere ai bisogni delle persone in ogni fase della loro vita professionale.

#### **Azioni previste dal GEP 2026-2028 per la realizzazione dell'Obiettivo 2**

**Azione:** analisi di clima ad integrazione della valutazione del Rischio Stress Lavoro correlato con sezione dedicata all'inclusione.

**Obiettivo specifico:** somministrazione dei questionari a tutto il personale

**Target:** dipendenti e comandati

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

**Timeline:** 2026

**Azione:** interventi formativi volti a valorizzare l'integrazione dei modelli di pensiero e gli approcci al lavoro delle diverse generazioni all'interno dell'organizzazione (age management)

**Obiettivo specifico:** 1 webinar

**Target:** dipendenti

**KPI:** partecipazione del 50% dei dipendenti

**Timeline:** 2027

### **OBIETTIVO 3: Contrastare gli stereotipi**

Le disuguaglianze di genere affondano spesso le radici in convenzioni e stereotipi, che non riguardano soltanto il genere ma si estendono all'intero ambito dello status personale – dal percorso di vita allo stato civile e sociale, dall'età alla nazionalità. Questi stereotipi rappresentano barriere invisibili che limitano la crescita e l'affermazione dell'identità, sia dei singoli che dei gruppi, inclusi quelli professio-

nali. Superarli significa aprire la strada a un progresso autentico e condiviso.

### **Azioni previste dal GEP 2026-2028 per la realizzazione dell'Obiettivo 3**

**Azione:** coinvolgere i dipendenti in iniziative volte a scardinare alcuni dei più diffusi stereotipi

**Obiettivo specifico:** organizzare 1 evento di formazione esperienziale e teambuilding

**Target:** dipendenti

**KPI:** partecipazione del 70% dei dipendenti GARR

**Timeline:** 2026

## **Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

### **OBIETTIVO 1: Promuovere misure a supporto dell'equilibrio di genere negli organi decisionali**

Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto GARR, il Consiglio di Amministrazione è composto da 7 membri nominati dall'Assemblea su designazione degli associati promotori, in ragione di 3 per la Fondazione CRUI, 1 per il CNR, 1 per l'ENEA, 1 per l'INFN e 1 designato dal MUR. Ai sensi dell'art. 25 dello Statuto GARR, il Comitato Tecnico-Scientifico è composto da non meno di nove membri ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione, che ne determina il numero di componenti e ne nomina il Presidente.

A valle dell'attività di sensibilizzazione sul tema dell'equilibrio di genere, realizzata nel triennio precedente, GARR intende rafforzare il proprio impegno per la pluralità di rappresentanza negli organi decisionali. Alla luce delle norme che regolano la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Tecnico-Scientifico – oggi composti rispettivamente da 7 membri uomini (CdA) e da 17 uomini e 1 donna (CTS) – l'associazione guarda con attenzione alle prossime scadenze di mandato (2027 per il Comitato Tecnico-Scientifico e 2028 per il Consiglio di Amministrazione), con l'obiettivo di promuovere una presenza più equilibrata e inclusiva al fine di arricchire la visione, la qualità e l'impatto delle scelte.

### **Azioni previste dal GEP 2026-2028 per la realizzazione dell'Obiettivo 1**

**Azione:** analizzare la rappresentanza di genere negli organi decisionali nell'ambito della comunità GARR.

**Obiettivo specifico:** mappatura e analisi comparativa della composizione di genere degli organi degli enti soci GARR

**Target:** Direzione GARR

**KPI:** presentazione dei risultati dell'analisi

**Timeline:** 2026

**Azione:** introdurre degli elementi che possano favorire in maniera più incisiva una rappresentanza equilibrata dei generi negli organi decisionali, nel rispetto delle necessarie competenze.

**Obiettivo specifico:** redazione e invio note di mirate

**Target:** Enti Soci e Consiglio di Amministrazione

**KPI:** 1 nota al target di riferimento 3 mesi prima della nomina per il nuovo mandato

**Timeline:** 2027 (nomina del CTS GARR) – 2028 (nomina del CdA GARR)

## **Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

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

In Italia, il settore ICT resta fortemente a prevalenza maschile, con una presenza femminile ancora inferiore alla media europea. Tra le ragioni di questo divario pesano gli stereotipi di genere e la scarsità di modelli di riferimento al femminile. Per colmare questa distanza è necessario un impegno condiviso da parte di istituzioni, organizzazioni e dell'intera società: solo valorizzando le opportunità di forma-

zione e di carriera sarà possibile aprire la strada a una partecipazione più ampia delle donne nell'ICT, arricchendo così il settore di talenti, prospettive e innovazione.

#### **Azioni previste dal GEP 2026-2028 per la realizzazione dell'Obiettivo 1**

**Azione:** promuovere le opportunità di lavoro e i percorsi professionali offerti da GARR in contesti dedicati

**Obiettivo specifico e KPI:** partecipare o realizzare 1 evento di recruitment dedicato alle donne STEM

**Target:** maturande o laureande in materie STEM

**Timeline:** 2027

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

In ambito lavorativo, i pregiudizi inconsci legati alla genitorialità possono condizionare decisioni e comportamenti, riducendo le opportunità di carriera e di crescita professionale, soprattutto per le madri. Per questo GARR considera fondamentale sensibilizzare sia i dipendenti sia i decisori su questi bias nascosti e offrire una formazione mirata per riconoscerli ed evitarli. Solo così è possibile costruire un ambiente di lavoro più equo, capace di valorizzare ogni percorso di vita e professionale.

#### **Azioni previste dal GEP 2026-2028 per la realizzazione dell'Obiettivo 2**

**Azione:** aumentare la consapevolezza sui bias inconsci relativi alla genitorialità e il loro impatto sul percorso professionale

**Obiettivo specifico:** 1 webinar

**Target:** dipendenti

**KPI:** partecipazione del 50% dei dipendenti

**Timeline:** 2027

### **Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca**

#### **OBIETTIVO 1: Valorizzare la presenza di professioniste STEM in un'ottica di gender equality**

In continuità con il percorso avviato dal precedente GEP, GARR intende valorizzare il talento e le competenze delle donne e promuovere una visione della società più equilibrata e plurale. Un impegno che si riflette anche nei consessi istituzionali e tecnici, dove la partecipazione femminile diventa motore di innovazione e arricchimento per l'intera comunità accademica e della ricerca.

#### **Azioni previste dal GEP 2026-2028 per la realizzazione dell'Obiettivo 1**

**Azione:** raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere sulla composizione del comitato di programma e sugli speaker degli eventi annuali del GARR

**Obiettivo specifico:** elaborare statistiche degli ultimi 5 anni relative alla Conferenza e al Workshop GARR

**Destinatari:** Direzione GARR

**KPI:** presentazione dei risultati dell'analisi

**Timeline:** 2026

**Azione:** favorire una rappresentanza equilibrata dei generi nell'ambito dei comitati di programma della Conferenza GARR e del Workshop GARR nel rispetto delle necessarie competenze

**Obiettivo specifico:** definizione di parametri di genere relativi alla composizione dei comitati di programma di ciascun evento

**Target:** Direzione GARR

**KPI:** adozione di 1 parametro di genere nei regolamenti/prassi di selezione dei componenti di ciascun comitato di programma

**Timeline:** 2026

**Azione:** favorire una rappresentanza equilibrata dei generi nell'individuazione degli speaker invitati al-

la Conferenza GARR e al Workshop GARR nel rispetto delle necessarie competenze

**Obiettivo specifico:** attività di sensibilizzazione sull'equilibrio di genere nella scelta degli speaker

**Destinatari:** comitati di programma

**Indicatore:** incremento % della presenza femminile degli speaker nel triennio

**Timeline:** 2026 - 2027 - 2028

## Area 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

### **OBIETTIVO 1: Promuovere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza di genere e molestia**

Contrastare ogni forma di violenza di genere, anche all'interno dei contesti organizzativi, è un passo essenziale per costruire ambienti di lavoro inclusivi e orientati al benessere. GARR si impegna a diffondere la consapevolezza che i confini psicologici e fisici di ogni persona sono inviolabili e a mettere a disposizione strumenti concreti per prevenire e contrastare la violenza di genere e le molestie sessuali.

#### **Azioni previste dal GEP 2026-2028 per la realizzazione dell'Obiettivo 1**

**Azione:** strutturare un progetto formativo in collaborazione con Associazioni/Centri anti violenza sul riconoscimento e la gestione delle molestie in ambito professionale

**Target:** dipendenti

**Obiettivo specifico:** 1 webinar

**KPI:** partecipazione del 50% dei dipendenti

**Timeline:** 2026

**Azione:** dotarsi di un sistema di segnalazione e monitoraggio delle molestie sul luogo di lavoro

**Obiettivo specifico:** redigere una procedura per la segnalazione delle molestie con monitoraggio annuale delle segnalazioni e degli esiti

**Target:** dipendenti

**KPI:** distribuzione della procedura al 100% dei dipendenti

**Timeline:** 2027

### **OBIETTIVO 2: Favorire un cambiamento culturale che riconosca e rifiuti la violenza di genere in ogni sua forma**

Il contrasto alla violenza di genere è una responsabilità condivisa: da un lato i singoli, chiamati a riconoscere e rifiutare atteggiamenti discriminatori; dall'altro le organizzazioni e le istituzioni, che hanno il compito di promuovere azioni di sensibilizzazione, formazione e tutela. GARR è parte attiva nella diffusione di una cultura basata sul rispetto, sulla parità e sul superamento degli stereotipi di genere con l'obiettivo di contribuire a costruire una società inclusiva e libera da ogni forma di violenza.

#### **Azioni previste dal GEP 2026-2028 per la realizzazione dell'Obiettivo 1**

**Azione:** contribuire alla diffusione di una cultura contro la violenza di genere

**Destinatari:** dipendenti e comunità esterna

**Obiettivo specifico:** sostegno a progetti di sensibilizzazione contro la violenza di genere

**Indicatore:** minimo 1 progetto nel periodo di riferimento.

**Timeline:** 2027

**Azione:** promuovere azioni di contrasto del fenomeno della violenza di genere

**Destinatari:** dipendenti e comunità esterna

**Obiettivo specifico:** ideazione di progetti di sensibilizzazione contro la violenza di genere

**Indicatore:** 1 progetto nel periodo di riferimento.

**Timeline:** 2028



Il Gender Equality Plan 2026-2028 è stato approvato  
dal Consiglio di Amministrazione di GARR  
il 26/01/2026 con delibera n. 1/2026

