



Ruralis

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

RURALIS S.R.L. S.B.

Rev. 1 del 24/07/2025

Indice

1. Executive Summary	1
1.1 Obiettivi e principi guida	1
1.2 Analisi del contesto attuale	1
2. Visione e campo di applicazione	2
3. Modello di cambiamento, metodologia e obiettivi specifici	2
4. Aree tematiche e impegni	3
4.1 Work–Life Balance e cultura organizzativa	3
4.2 Selezione e progressione di carriera	3
4.3 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e prodotto	4
5. Obiettivi, indicatori e risultati attesi	5
6. Governance, ruoli e responsabilità	6
7. Dati, privacy e trasparenza	6
8. Roadmap 2025–2027	6
9. Impegno del Top Management	6
10. Fonti e riferimenti	7

1. Executive Summary

Questo documento definisce il Gender Equality Plan di Ruralis per il triennio 2025–2027. Il piano recepisce i criteri obbligatori previsti da Horizon Europe e delinea azioni concrete per promuovere l'uguaglianza di genere attraverso un percorso strutturale di cambiamento istituzionale e culturale. Il GEP stabilisce obiettivi misurabili, una governance dedicata e un sistema di monitoraggio basato su dati disaggregati per sesso/genere, integrando la formazione e la sensibilizzazione dell'intera organizzazione. Le priorità riguardano la trasformazione della cultura organizzativa, l'equilibrio nei ruoli decisionali, la rimozione dei bias nei processi di selezione e avanzamento, l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei prodotti e la prevenzione di ogni forma di violenza e molestia.

1.1 Obiettivi e principi guida

Nel triennio, Ruralis si pone obiettivi concreti lungo quattro direttrici prioritarie (4.1–4.4) che guidano l'avanzamento del GEP. Sul Work–Life Balance e la cultura organizzativa, l'azienda intende ampliare l'accesso equo alle modalità di lavoro flessibili, riducendo al contempo eventuali differenze di utilizzo delle misure per genere. Nella selezione e nella progressione di carriera, l'obiettivo è garantire processi imparziali e trasparenti, aumentare la presenza femminile nelle funzioni tecniche e dati di dieci punti percentuali, assicurare, ove realisticamente possibile, short list bilanciate e ridurre il divario retributivo corretto. Nell'Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e prodotto, Ruralis si impegna a rendere sistematica l'analisi di sesso/genere in tutti i progetti in cui sia pertinente, documentandola in almeno il settanta per cento dei progetti nel 2026 e nell'ottantacinque per cento nel 2027, con il supporto di momenti metodologici trimestrali. Infine, nelle misure contro la violenza di genere e le molestie, l'obiettivo è assicurare protezione effettiva attraverso canali di segnalazione sicuri, tempi di presa in carico definiti e formazione annuale per tutto il personale, perseguendo una cultura di tolleranza zero e una piena tracciabilità, in forma aggregata, degli esiti e dei tempi di risoluzione.

1.2 Analisi del contesto attuale

Attualmente, Ruralis S.R.L. S.B. conta 25 dipendenti e ha avviato un percorso di trasformazione in azienda benefit, con un crescente focus su trasparenza, equità e sostenibilità. Le azioni di parità di genere sono supportate dal CEO, COO, GEP Lead, HR e Project Manager, che supervisionano l'applicazione delle politiche etiche e di sicurezza.

2. Visione e campo di applicazione

Ruralis riconosce la parità di genere come fattore abilitante per la qualità della ricerca e dell'innovazione, per l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti e per l'impatto sociale nei territori in cui opera. Il GEP si applica a tutto il personale dipendente e non dipendente, ai processi di selezione, valutazione, retribuzione, formazione e sviluppo, ai progetti di ricerca, di prodotto e di analisi dati, nonché, quando pertinente, ai partner e ai fornitori attraverso clausole contrattuali coerenti. L'obiettivo generale è eliminare i bias sistemici, accrescere l'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità, garantire pari opportunità di accesso e avanzamento e integrare la dimensione di sesso/genere nei contenuti di policy aziendale, nei processi di selezione e avanzamento di carriera, assicurando tolleranza zero verso la violenza di genere e le molestie.

3. Modello di cambiamento, metodologia e obiettivi specifici

Il GEP adotta un modello di miglioramento continuo articolato in fasi. Nella fase di audit e valutazione d'impatto vengono esaminate procedure e pratiche per individuare bias e barriere nei processi chiave, con particolare attenzione a selezione, performance, retribuzioni e misure di conciliazione. Le evidenze emerse informano la fase di pianificazione, in cui sono definiti obiettivi specifici e temporizzati, azioni ad alto impatto e risorse dedicate. L'implementazione riguarda l'aggiornamento delle policy, l'introduzione di strumenti operativi, i programmi di comunicazione interna e analisi annuali di andamento verso gli obiettivi. Il monitoraggio è continuo e prevede checkpoint trimestrali, survey e pubblicazione del rapporto annuale, così da sostenere un circuito virtuoso di apprendimento e revisione.

Per garantire coerenza con la Roadmap 2025–2027, questo modello si traduce in impostazioni operative specifiche per ciascuna area tematica su cui il GEP concentra le proprie azioni. Nell'ambito del Work–Life Balance e della cultura organizzativa, la sequenza prevede l'aggiornamento delle policy su flessibilità e diritto alla disconnessione, l'allineamento dei congedi parentali a criteri paritari e neutri rispetto al genere e l'introduzione di rientri gradualizzati, accompagnati da una campagna di comunicazione interna e da strumenti pratici per i manager. L'obiettivo è incrementare l'utilizzo equo delle misure tra donne e uomini, accrescere l'indice di inclusione e assicurare tassi di rientro dopo i congedi prossimi alla totalità, con prime attuazioni nel 2026 e revisioni annuali.

Per la selezione e la progressione di carriera, l'impostazione comprende l'adozione di un codice di selezione con colloqui strutturati e criteri predefiniti, la composizione eterogenea dei panel, la pubblicazione dei range retributivi e l'impegno a short list bilanciate ove realisticamente possibile. A ciò si aggiunge un'analisi annuale di pay equity, con conseguente piano di remediation quando emergono scostamenti. Gli obiettivi del triennio puntano alla riduzione del divario retributivo corretto fino a non oltre il due per cento nel 2027, alla crescita della presenza femminile nelle aree tecniche e dati di dieci punti percentuali e a tassi di promozione allineati alla composizione dei team, con attivazione delle principali misure dal 2026.

Per l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e prodotto, l'impostazione introduce una sezione obbligatoria di "Gender/Sex Analysis" nei template di progetto, un clinic metodologico a supporto dei team e un gate di qualità prima delle pubblicazioni esterne. Il percorso prevede che la documentazione dell'analisi diventi prassi nei progetti in cui sia pertinente, con

obiettivi progressivi pari ad almeno il settanta per cento dei progetti nel 2026 e all'ottantacinque per cento nel 2027, così da migliorare qualità, replicabilità e impatto degli output.

Per le Misure contro la violenza di genere e le molestie, l'impostazione comprende l'adozione e la pubblicazione di una Policy Anti-Molestie, l'attivazione di canali di segnalazione sicuri, la nomina di figure di fiducia indipendenti e la formazione annuale su prevenzione, intervento dei bystander e gestione dei casi. Gli obiettivi del triennio includono tempi di presa in carico definiti e tracciabili, una copertura formativa di almeno il novanta per cento nel 2026 e del novantacinque per cento nel 2027 e il consolidamento di un clima organizzativo fondato sulla fiducia e sulla tolleranza zero, con rendicontazione aggregata degli esiti nel Report Annuale di Genere.

4. Aree tematiche e impegni

4.1 Work-Life Balance e cultura organizzativa

Ruralis promuove una cultura aperta e inclusiva, in cui l'utilizzo di strumenti di flessibilità non comporti stigma né penalizzazioni. Le policy aziendali prevedono orari flessibili, modalità ibride e da remoto, diritto alla disconnessione, congedi parentali paritari e neutri rispetto al genere, congedi per caregiver e rientri gradualizzati. La comunicazione istituzionale adotta un linguaggio inclusivo e valorizza in modo equilibrato le competenze femminili e maschili. Le analisi periodiche di clima e l'indice di inclusione consentono di verificare l'efficacia delle misure.

Azione	Target diretto	Target indiretto	Responsabile	Risorsa umana	Output	Outcome	Timing
Campagna di comunicazione interna e linee guida operative	Tutto il personale	Stakeholder	HR	Marketing + HR	Linee guida, FAQ, toolkit manageriale	Riduzione differenze di utilizzo per genere e funzione	Lancio Q2 2026; reminder trimestrali
Adeguamento congedi parentali paritari e rientri gradualizzati	Neogenitori	Team di appartenenza	CEO	HR + Legal	Policy congedi e rientri gradualizzati	Aumento uptake uomini; tasso rientro $\geq 95\%$	Approvazione Q1 2026; monitoraggio continuo

4.2 Selezione e progressione di carriera

Le procedure di recruiting e di avanzamento sono progettate per ridurre i bias in modo sistematico. I colloqui utilizzano schede di valutazione strutturate e criteri predefiniti, i panel sono eterogenei, gli annunci di lavoro sono inclusivi e riportano i range retributivi. L'organizzazione punta a short list bilanciate e adotta azioni correttive nel sourcing quando gli obiettivi non sono raggiunti. Ogni anno viene svolta un'analisi di pay equity con metodologia statistica e, in presenza di scostamenti, è predisposto un piano di correzione. I percorsi di carriera si basano su framework trasparenti e su revisioni semestrali, con verifiche sui possibili bias. Gli esiti in termini di offerte, accettazioni, promozioni, tempi medi di progressione e differenziali retributivi sono pubblicati nel rapporto annuale.

Azione	Target diretto	Target indiretto	Responsabile	Risorsa umana	Output	Outcome	Timing
Analisi annuale di pay equity (unadjusted/adjusted) e remediation	Tutto il personale	Stakeholders	HR + Admin	Team Admin	Report pay equity e piano correttivo	Gap corretto $\leq 2\%$ nel 2026 e $\approx 1\%$ nel 2027	Prima analisi Q3 2026; poi annuale
Career framework trasparente e talent review semestrale	Dipendenti eleggibili	Tutto il personale	CEO + HR	HR	Framework livelli e criteri	Parità tassi di promozione (scostamento $\leq \pm 5$ pp)	Da Q2 2026; revisioni 2/anno

4.3 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e prodotto

Ruralis integra l'analisi di sesso/genere nella progettazione e nell'esecuzione delle attività di ricerca, di prodotto e di analisi dati quando ciò è pertinente per la qualità, la sicurezza, l'accessibilità e la rilevanza degli output. I template di progetto includono una sezione obbligatoria per descrivere come la dimensione di genere sia considerata o, in caso contrario, per motivarne la non applicabilità. Un clinic metodologico supporta i team nella scelta di disegni di ricerca, variabili e metodi. I deliverable destinati all'esterno sono sottoposti a verifica della presenza di tale dimensione prima della pubblicazione.

Azione	Target diretto	Target indiretto	Responsabile	Risorsa umana	Output	Outcome	Timing
Sezione obbligatoria "Gender/Sex Analysis" nei template di progetto	Project Manager e team	Stakeholder, partner di progetto	PMO	PM (per progetto)	Template aggiornati e guida pratica	Progetti con analisi documentata: $\geq 70\%$ (2026), $\geq 85\%$ (2027)	Da Q2 2026; controllo a ogni kickoff
Clinic metodologico su metodi e dati	Team	Stakeholder, partner di progetto	CEO + PMO	Facilitatori interni	Sessioni e materiali formativi	Migliore qualità metodologica e replicabilità	Avvio Q2 2026;

4.4 Misure contro la violenza di genere e le molestie

Ruralis adotta un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di violenza e molestia. È in vigore una Policy Anti-Molestie che definisce comportamenti vietati, canali di segnalazione anonimi e nominativi, tempi di gestione, tutele contro le ritorsioni, misure sanzionatorie e percorsi di supporto. Figure di fiducia formate e indipendenti dalla linea gerarchica fungono da punti di ascolto.

Azione	Target diretto	Target indiretto	Responsabile	Risorsa umana	Output	Outcome	Timing
Adozione e pubblicazione Policy Anti-Molestie	Tutto il personale	Stakeholders	CEO + HR + Legal	HR + Legal	Policy	Tempi presa in carico <10 gg lavorativi; fiducia nel sistema	Approvazione 2026; verifica annuale

5. Obiettivi, indicatori e risultati attesi

Gli obiettivi sono coerenti con gli scopi prefissati internamente e sono accompagnati da indicatori misurabili e dalla verifica di traguardi annuali. Tra i risultati attesi figurano il riequilibrio progressivo della rappresentanza nei ruoli di leadership fino al raggiungimento del quaranta per cento del genere sotto-rappresentato, la riduzione del divario retributivo corretto fino a non oltre il due per cento nei

prossimi due anni, l'aumento della presenza femminile nelle aree tecniche e dati, la generalizzazione delle short list bilanciate e la crescita costante dei progetti che documentano l'analisi di genere. Il monitoraggio avviene tramite un cruscotto di indicatori esaminato trimestralmente dallo Steering Group e rendicontato nel Report Annuale di Genere.

Per garantire l'efficacia del Gender Equality Plan, verranno adottate le seguenti misure riportate in precedenza nelle aree tematiche discusse. Verranno stilati report annuali interni per la raccolta e analisi di dati sul bilanciamento di genere all'interno dell'azienda, sui progressi in materia di parità di genere. La revisione periodica delle politiche di inclusione e delle iniziative di welfare, con conseguente coinvolgimento di dipendenti e stakeholder nel miglioramento continuo delle strategie di parità di genere, verrà gestita dallo Steering Group dell'azienda che gestirà interamente l'andamento e il progresso del GEP aziendale.

6. Governance, ruoli e responsabilità

La governance del GEP prevede uno Sponsor, il CEO, che assicura la continuità dell'impegno e l'allocatione delle risorse; un GEP Lead, corrispondente alla figura HR assistito da PMO, responsabile dell'attuazione del piano, del coordinamento delle iniziative e del reporting; lo Steering Group multidisciplinare del GEP è composto da HR, COO, Project Managers e Marketing, che si riunisce con cadenza trimestrale e condivide gli aggiornamenti con l'intera organizzazione. Le rappresentanze dei lavoratori sono coinvolte nella consultazione e nel riesame delle policy.

7. Dati, privacy e trasparenza

La gestione dei dati avviene secondo i principi del GDPR e della normativa italiana, con minimizzazione delle informazioni, uso di tecniche di pseudonimizzazione e limitazione della conservazione. I report esterni presentano dati aggregati e non riconducibili a singole persone. Il Report Annuale di Genere, pubblicato entro dicembre, documenta i risultati conseguiti e le azioni correttive pianificate.

8. Roadmap 2025–2027

Nel quarto trimestre 2025 Ruralis adotta formalmente il GEP, nomina i ruoli e definisce il piano di comunicazione, predisponendo gli strumenti per la raccolta dati. Nel primo trimestre 2026 si svolgono l'audit e la valutazione di impatto, si aggiornano le policy di conciliazione e si avvia la formazione sui bias inconsci. Nel secondo trimestre 2026 vengono approvati il Codice di selezione e il clinic metodologico per l'integrazione della dimensione di genere nei progetti. Nel terzo trimestre 2026 si realizza la prima analisi di pay equity con eventuali interventi di correzione e si svolge la survey di clima. Nel quarto trimestre 2026 si pubblica il primo Report Annuale di Genere e si aggiornano i target per l'anno successivo. Nel 2027 prosegue il consolidamento delle azioni, la seconda analisi di pay equity, l'estensione del mentoring e la revisione intermedia del GEP.

9. Impegno del Top Management

Il CEO sottoscrive il presente GEP, assicura la disponibilità di risorse adeguate e promuove la responsabilizzazione diffusa. Il piano è oggetto di riesame periodico, con approccio basato su evidenze e con il coinvolgimento dell'intera comunità organizzativa. Ogni aggiornamento viene reso pubblico e accompagnato da una nota di revisione che rende trasparente il percorso di miglioramento continuo.

10. Fonti e riferimenti

Le scelte metodologiche e i requisiti riportati in questo GEP si basano sulle istruzioni e sui documenti ufficiali di Horizon Europe e sugli strumenti operativi dell'EIGE.

Commissione Europea, "Horizon Europe – Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)", 2021. Pubblicazione Ufficiale dell'UE, DOI 10.2777/876509, ISBN 978-92-76-39184-5. Testo integrale disponibile su op.europa.eu.

EIGE – European Institute for Gender Equality, "GEAR Tool – Gender Equality in Academia and Research", sezione dedicata al criterio di eleggibilità GEP per Horizon Europe, con indicazioni pratiche e FAQ. Pagine consultabili su eige.europa.eu.

European Research Executive Agency (REA), "Gender in EU research and innovation", risorsa che chiarisce l'obbligatorietà dell'integrazione della dimensione di genere nei contenuti dei progetti Horizon Europe salvo diversa indicazione. Pagine consultabili su rea.ec.europa.eu.

NCP Portal, "Towards gender equality in the ERA" e materiali riepilogativi sul criterio di eleggibilità GEP per Horizon Europe, inclusi webinar e schede pratiche. Pagine consultabili su horizoneuropencpportal.eu.

Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024 sulla lotta contro la violenza contro le donne e la violenza domestica, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 2024/1385 del 24 maggio 2024, disponibile su eur-lex.europa.eu.

Ulteriori guide di supporto e versioni locali di sintesi, come le pagine informative nazionali su Horizon Europe, riprendono e divulgano i requisiti della Commissione (ad esempio horizon-europe.gouv.fr e risorse simili). Queste fonti secondarie sono state consultate per la contestualizzazione senza sostituire i documenti ufficiali della Commissione Europea.

Firmato

Nicolas Verderosa