



ICHNOVIA

Pagina | 1

Gender Equality Plan (GEP)

2026–2029 | TESTO IN ITALIANO (@PAGE 14: ENGLISH TEXT)

Documento formale approvato dal Consiglio di Amministrazione

Firmato dal Legale Rappresentante

Versione 1.0 | 24 Marzo 2026

Indice

1. Executive Summary
2. Premessa valoriale e metodologica
3. Definizioni
4. Requisiti di processo (Building Blocks)
5. Aree di intervento
6. Cronoprogramma
7. Indicatori e target
8. Risorse dedicate
9. Governance e monitoraggio
10. Dichiarazione finale

1. Executive Summary

Il presente Gender Equality Plan (GEP) costituisce il documento strategico attraverso cui Ichnovia S.r.l. formalizza il proprio impegno per l'uguaglianza di genere, non solo come requisito di conformità, ma come condizione strutturale per l'eccellenza scientifica, la qualità organizzativa e la capacità di innovazione nel lungo periodo.



Natura del documento.

Il GEP è un documento formale, approvato dal Consiglio di Amministrazione e sottoscritto dal Legale Rappresentante di Ichnovia S.r.l. È pubblicato sul sito istituzionale ed è accessibile a tutti gli stakeholder interni ed esterni.

Pagina | 2

Posizionamento strategico.

In qualità di startup biotech deep-tech, operante all'intersezione tra nanotecnologie, proteomica e diagnosi precoce, Ichnovia riconosce che l'uguaglianza di genere non è un elemento esterno alla propria missione, ma ne costituisce una componente intrinseca. Bias nei processi organizzativi o nella progettazione della ricerca possono tradursi in una minore robustezza scientifica, in dataset meno rappresentativi e, in ultima analisi, in una ridotta rilevanza clinica.

Per tale ragione, l'uguaglianza di genere è considerata una **priorità scientifica e operativa**, oltre che etica e regolatoria.

Contesto.

Ichnovia è una startup in fase iniziale (6–10 persone nel 2026, con una proiezione di 15–25 entro il 2029).

L'adozione di un GEP strutturato fin dalla fase fondativa riflette una scelta consapevole: non correggere squilibri a posteriori, ma **progettare ex ante l'organizzazione** in modo da prevenirne la formazione. Tale approccio anticipatorio è particolarmente rilevante nelle startup, dove le decisioni iniziali incidono in modo determinante sulla cultura e sulla governance futura.

Conformità.

Il presente Piano è pienamente conforme ai requisiti del programma EIC Pathfinder Open e alle linee guida della Commissione Europea in materia di Gender Equality Plans, garantendo:

- pubblicazione formale e sottoscrizione da parte del top management
- allocazione di risorse dedicate
- raccolta e monitoraggio di dati disaggregati per genere
- formazione su uguaglianza di genere e bias inconsci
- copertura delle cinque aree tematiche raccomandate

Approccio metodologico.

Pur ispirandosi a modelli istituzionali consolidati (in particolare al Gender Equality Plan di Sapienza Università di Roma), il presente GEP è specificamente progettato per una realtà imprenditoriale in crescita, caratterizzata da risorse limitate e forte pressione operativa.

Il Piano si fonda su quattro principi guida:

- **Proporzionalità:** misure calibrate sulle dimensioni attuali
- **Evolutività:** struttura progettata per accompagnare la crescita
- **Concretezza:** azioni verificabili e indicatori misurabili
- **Sostenibilità:** impegni coerenti con le risorse disponibili

Visione.

Attraverso questo Piano, Ichnovia intende costruire un'organizzazione in cui uguaglianza, rigore scientifico e innovazione si rafforzino reciprocamente, contribuendo non solo alla qualità interna, ma anche allo sviluppo di soluzioni biomediche più efficaci, inclusive e rilevanti per la società.

2. Premessa valoriale e metodologica

2.1 Fondamento valoriale

Il presente Gender Equality Plan si radica nei valori fondativi della nostra comunità civile e giuridica.

Principi costituzionali della Repubblica Italiana. La Costituzione italiana sancisce l'uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge "senza distinzione di sesso" (art. 3, comma 1) e impegna la Repubblica a "rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana" (art. 3, comma 2). L'articolo 37 riconosce alla donna lavoratrice "gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore".

Valori fondativi dell'Unione Europea. L'uguaglianza di genere costituisce uno dei valori fondanti dell'Unione Europea, sancito dall'articolo 2 del Trattato sull'Unione Europea e dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea. La Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione Europea e il programma Horizon Europe identificano l'uguaglianza di genere come priorità trasversale per la ricerca e l'innovazione.

Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Il Sustainable Development Goal 5 ("Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze") costituisce un riferimento programmatico globale cui Ichnovia intende contribuire nel proprio ambito operativo.

Ichnovia riconosce questi principi non come vincoli esterni, ma come fondamenta della propria identità organizzativa e della propria visione di impresa responsabile.

2.2 Approccio metodologico

Ispirazione istituzionale, applicazione imprenditoriale. Il presente Piano trae ispirazione dalla struttura articolata e dalla metodologia rigorosa dei Gender Equality Plans adottati da istituzioni accademiche di riferimento, in particolare il GEP 2025-2027 di Sapienza Università di Roma. Tale scelta riflette la natura accademica e scientifica di Ichnovia come startup deep-tech.

Tuttavia, riconosciamo che una startup presenta esigenze significativamente diverse da quelle di una grande istituzione: risorse limitate, strutture organizzative in costruzione, necessità di agilità decisionale. Il presente Piano è pertanto costruito secondo criteri di:

- Proporzionalità: misure calibrate sulle dimensioni attuali
- Evolutività: struttura progettata per accompagnare la crescita
- Concretezza: azioni verificabili e indicatori misurabili
- Sostenibilità: impegni compatibili con le risorse disponibili

2.3 Conformità ai requisiti Pathfinder EIC Open

Il presente GEP risponde integralmente ai requisiti minimi previsti dal programma Pathfinder EIC Open:

Requisito	Adempimento
Pubblicazione	Documento sul sito, firmato dal management



Requisito	Adempimento
-----------	-------------

Risorse dedicate	Sezione 8
------------------	-----------

Raccolta dati	Sezione 9
---------------	-----------

Formazione	Sezione 5.1
------------	-------------

Aree tematiche	Sezione 5
----------------	-----------

Pagina | 4

3. Definizioni

- Genere: attributi, comportamenti e ruoli socialmente costruiti associati all'essere donna, uomo o persona non binaria. Distinto dal sesso biologico.
- Uguaglianza di genere: parità di diritti, responsabilità e opportunità indipendentemente dal genere.
- Equità di genere: trattamento equo che può richiedere misure differenziate per compensare svantaggi storici.
- Dimensione di genere nella ricerca: integrazione dell'analisi di sesso e genere nel contenuto della ricerca.
- Bias inconscio: pregiudizi automatici che influenzano decisioni e comportamenti senza consapevolezza.
- Molestia sessuale: comportamento indesiderato a connotazione sessuale che viola la dignità della persona.
- Segregazione orizzontale: concentrazione sproporzionata di un genere in determinati settori.
- Segregazione verticale: sottorappresentazione di un genere nelle posizioni apicali.
- Work-life balance: equilibrio tra impegni professionali e vita personale/familiare.

4. Requisiti di processo (Building Blocks)

4.1 Pubblicazione

Il presente documento:

- È approvato dal Consiglio di Amministrazione
- È sottoscritto dal Legale Rappresentante
- È pubblicato sul sito istituzionale
- È disponibile in versione bilingue

4.2 Risorse dedicate

Risorse umane:

- Responsabilità primaria: CEO
- Referente operativo: figura interna designata
- Supporto esterno: consulenza specialistica (opzionale)

Risorse finanziarie:



- Budget annuale: €4.000 – €8.000
- Formazione: 50-60%
- Monitoraggio: 20-30%
- Comunicazione: 10-20%

4.3 Raccolta dati e monitoraggio

Dati disaggregati per genere:

- Composizione del personale
- Processi di selezione
- Composizione organi decisionali
- Partecipazione ad attività formative
- Segnalazioni

Reportistica:

- Report annuale interno
- Revisione annuale del GEP
- Comunicazione trasparente ai stakeholder

4.4 Formazione

Interventi formativi su:

- Principi di uguaglianza di genere
- Riconoscimento dei bias inconsci
- Prevenzione delle molestie
- Comunicazione inclusiva

Almeno un intervento annuale per tutto il personale.

5. Aree di intervento

5.1 Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa

Obiettivo generale: Costruire una cultura organizzativa inclusiva che valorizzi il benessere e contrasti stereotipi di genere.

Obiettivo 1.1: Cultura organizzativa inclusiva

Azione 1.1.1 – Linee guida comunicazione inclusiva

- Descrizione: Definizione di linee guida per linguaggio rispettoso
- Timeline: Q3 2026

- Indicatore: Documento approvato

Azione 1.1.2 – Formazione annuale

- Descrizione: Intervento formativo su gender equality e bias
- Timeline: Annuale (da Q4 2026)
- Indicatore: Partecipazione $\geq 90\%$

Azione 1.1.3 – Revisione documenti fondativi

- Descrizione: Revisione statuto e regolamenti interni
- Timeline: Q4 2026
- Indicatore: N. documenti revisionati

Obiettivo 1.2: Equilibrio vita-lavoro

Azione 1.2.1 – Politiche di flessibilità

- Descrizione: Formalizzazione lavoro flessibile
- Timeline: Q2 2026
- Indicatore: Policy applicata

Azione 1.2.2 – Supporto genitorialità

- Descrizione: Promozione congedi parentali per tutti
- Timeline: Continuativo
- Indicatore: Tasso fruizione per genere

Azione 1.2.3 – Monitoraggio clima

- Descrizione: Questionari periodici sul benessere
- Timeline: Annuale (da 2027)
- Indicatore: Risposta $\geq 70\%$; soddisfazione $\geq 70\%$

5.2 Equilibrio di genere nella leadership

Obiettivo generale: Garantire rappresentanza equilibrata negli organi decisionali.

Obiettivo 2.1: Monitorare composizione di genere

Azione 2.1.1 – Mappatura composizione

- Descrizione: Rilevazione annuale composizione organi
- Timeline: Annuale
- Indicatore: Report prodotto

Azione 2.1.2 – Definizione target

- Descrizione: Obiettivi progressivi di rappresentanza
- Timeline: Q4 2026
- Indicatore: Target formalizzati

Obiettivo 2.2: Promuovere equilibrio in governance

Azione 2.2.1 – Criterio composizione nuovi organi

- Descrizione: Regola operativa per considerare il genere
- Timeline: Q3 2026
- Indicatore: Regola formalizzata

Azione 2.2.2 – Target rappresentanza

- Descrizione: $\geq 30\%$ genere meno rappresentato
- Timeline: Entro 2028
- Indicatore: $\% \geq 30\%$

5.3 Parità nel reclutamento e carriera

Obiettivo generale: Processi di selezione equi e trasparenti.

Obiettivo 3.1: Equità nella selezione

Azione 3.1.1 – Revisione procedure

- Descrizione: Job description neutre, criteri espliciti
- Timeline: Q3 2026
- Indicatore: Procedura formalizzata

Azione 3.1.2 – Monitoraggio shortlist

- Descrizione: Verifica composizione di genere
- Timeline: Continuativo
- Indicatore: $\%$ shortlist miste

Azione 3.1.3 – Commissioni di selezione

- Descrizione: Entrambi i generi nelle commissioni
- Timeline: Continuativo
- Indicatore: $\%$ commissioni miste

Obiettivo 3.2: Sviluppo professionale equo

Azione 3.2.1 – Trasparenza carriere

- Descrizione: Criteri chiari per avanzamenti

- Timeline: Q4 2026
- Indicatore: Criteri comunicati

Azione 3.2.2 – Monitoraggio progressioni

- Descrizione: Rilevazione annuale per genere
- Timeline: Annuale
- Indicatore: Report prodotto

Obiettivo 3.3: Equilibrio nel team

Azione 3.3.1 – Target composizione

- Descrizione: $\geq 35\%$ genere meno rappresentato
- Timeline: Entro 2029
- Indicatore: $\% \geq 35\%$

5.4 Dimensione di genere nella ricerca

Obiettivo generale: Integrare variabili di sesso/genere nella ricerca.

Obiettivo 4.1: Gender dimension nei contenuti

Azione 4.1.1 – Valutazione rilevanza

- Descrizione: Valutazione esplicita per ogni progetto
- Timeline: Continuativo
- Indicatore: $\%$ progetti con valutazione

Azione 4.1.2 – Rappresentatività dataset

- Descrizione: Attenzione a genere nei campioni
- Timeline: Continuativo
- Indicatore: Documentazione protocolli

Azione 4.1.3 – Formazione ricerca

- Descrizione: Training su gender dimension in R&I
- Timeline: Entro 2027
- Indicatore: Formazione realizzata

Obiettivo 4.2: Equità nei team di ricerca

Azione 4.2.1 – Equilibrio gruppi progetto

- Descrizione: Considerazione genere nella composizione
- Timeline: Continuativo

- Indicatore: Composizione documentata

Azione 4.2.2 – Visibilità scientifica

- Descrizione: Equilibrio in conferenze e pubblicazioni
- Timeline: Continuativo
- Indicatore: Dati partecipazione

5.5 Contrasto violenza e molestie

Obiettivo generale: Prevenire e contrastare ogni forma di violenza di genere.

Obiettivo 5.1: Prevenzione

Azione 5.1.1 – Codice di condotta

- Descrizione: Documento su comportamenti inaccettabili
- Timeline: Q2 2026
- Indicatore: Codice approvato

Azione 5.1.2 – Comunicazione policy

- Descrizione: Diffusione a tutto il personale
- Timeline: Q2 2026
- Indicatore: 100% presa visione

Azione 5.1.3 – Formazione prevenzione

- Descrizione: Contenuti nella formazione annuale
- Timeline: Annuale
- Indicatore: Contenuti inclusi

Obiettivo 5.2: Canali di segnalazione

Azione 5.2.1 – Procedure segnalazione

- Descrizione: Canali chiari e riservati
- Timeline: Q2 2026
- Indicatore: Procedura formalizzata

Azione 5.2.2 – Figura di riferimento

- Descrizione: Persona/servizio per segnalazioni
- Timeline: Q3 2026
- Indicatore: Figura identificata

Azione 5.2.3 – Tutela segnalanti

- Descrizione: Garanzia non ritorsione
- Timeline: Q2 2026
- Indicatore: Clausola nel Codice

Obiettivo 5.3: Gestione segnalazioni

Azione 5.3.1 – Protocollo gestione

- Descrizione: Modalità ricezione e valutazione
- Timeline: Q3 2026
- Indicatore: Protocollo formalizzato

Azione 5.3.2 – Monitoraggio segnalazioni

- Descrizione: Analisi periodica anonimizzata
- Timeline: Annuale
- Indicatore: Report annuale

6. Cronoprogramma

Fase	Periodo	Contenuto
Adozione	Q2 2026	GEP, Codice condotta, policy flessibilità
Implementazione	Q3 2026	Selezione, governance, segnalazioni
Consolidamento	Q4 2026	Formazione, documenti, target
Primo monitoraggio	Q1 2027	Report, revisione GEP
Integrazione R&D	2027	Formazione, protocolli ricerca
Target intermedio	2028	Governance $\geq 30\%$
Revisione	2029	Team $\geq 35\%$, aggiornamento GEP

7. Indicatori e target

7.1 Indicatori di processo

Area	Indicatore	Target
Pubblicazione GEP firmato		Q2 2026
Risorse	Budget annuale	€4k–€8k
Dati	Report annuale	Annuale
Formazione	Intervento annuale	$\geq 90\%$ partecipazione

7.2 Indicatori di risultato

Area	Indicatore	2028	2029
Team	% meno rappresentato	≥30%	≥35%
Governance	% meno rappresentato	≥30%	≥30%
Selezione	Shortlist miste	≥70%	≥80%
Clima	Soddisfazione	≥70%	≥75%
Ricerca	Valutazione gender	≥80%	100%
Prevenzione	Personale formato	100%	100%

7.3 Monitoraggio

Elemento	Frequenza	Responsabile
Composizione personale	Semestrale	CEO/Referente
Organi decisionali	Annuale	CEO
Processi selezione	Per processo	Referente
Segnalazioni	Annuale	Referente
Clima organizzativo	Annuale	CEO/Referente

8. Risorse dedicate

8.1 Risorse umane

Ruolo	Responsabilità	Impegno
CEO	Responsabilità complessiva	Strategico
Referente GEP	Coordinamento operativo	2-4 ore/mese
Personale	Partecipazione formazione	Attivo

8.2 Competenze

- Interne: sviluppo progressivo attraverso formazione
- Esterne: consulenza specialistica (opzionale)

8.3 Risorse finanziarie

Budget annuale: €4.000 – €8.000

Voce	Allocazione	Note
Formazione	€2k–€5k	Workshop, e-learning
Supporto esterno	€1k–€2k	Opzionale
Monitoraggio	€500–€1k	Strumenti, dati
Comunicazione	€500–€1k	Materiali, sito

9. Governance e monitoraggio

9.1 Struttura di governance

CEO: responsabilità complessiva per adozione, implementazione e monitoraggio.

Referente GEP: coordinamento attività, raccolta dati, report, formazione, segnalazioni.

CdA: approva GEP e revisioni, riceve report annuale.

9.2 Ciclo di monitoraggio

Attività	Frequenza	Output
Raccolta dati	Semestrale	Database
Report interno	Annuale	Report CdA
Revisione GEP	Annuale	GEP aggiornato
Questionario clima	Annuale (da 2027)	Azioni correttive
Aggiornamento triennale 2029		GEP 2029-2032

9.3 Trasparenza

- GEP e aggiornamenti pubblicati sul sito
- Indicatori comunicati agli stakeholder
- Dati disponibili per progetti finanziati

10. Dichiarazione finale

Il presente Gender Equality Plan rappresenta un impegno formale di Ichnovia S.r.l. verso la costruzione di un'organizzazione equa, inclusiva e rispettosa della dignità di ogni persona.

Questo documento è costruito per essere:

- Utilizzato: come riferimento operativo
- Verificato: con indicatori concreti
- Adattato: in funzione della crescita
- Comunicato: con trasparenza



Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ichnovia S.r.l.

Firmato digitalmente dal Legale Rappresentante

Versione 1.0 | Aprile 2026

Nota linguistica

Pagina | 13

Il presente documento è redatto in lingua italiana. Una versione in lingua inglese equivalente è disponibile sul sito istituzionale; entrambe le versioni sono disponibili su www.ichnovia.com



Gender Equality Plan (GEP)

2026–2029 | TEXT IN ENGLISH

Pagina | 14

Formal document approved by the Board of Directors

Signed by the Legal Representative

Version 1.0 | April 2026

Formal document approved by the Board of Directors

Signed by the Legal Representative

Version 1.0 | March 24th 2026

Table of Contents

1. Executive Summary
2. Value-Based and Methodological Premise
3. Definitions
4. Process Requirements (Building Blocks)
5. Areas of Intervention
6. Timeline
7. Indicators and Targets
8. Dedicated Resources
9. Governance and Monitoring

completa pf

ENGLISH VERSION

ICHNOVIA S.r.l.

Gender Equality Plan (GEP)

2026–2029

Formal document approved by the Board of Directors



Signed by the Legal Representative

Version 1.0 | April 2026

Table of Contents

Pagina | 15

1. Executive Summary
2. Value-Based and Methodological Premise
3. Definitions
4. Process Requirements (Building Blocks)
5. Areas of Intervention
6. Timeline
7. Indicators and Targets
8. Dedicated Resources
9. Governance and Monitoring
10. Final Declaration

1. Executive Summary

1. Executive Summary (Revised – High-Impact Version)

This Gender Equality Plan (GEP) is the strategic document through which Ichnovia S.r.l. formalizes its commitment to gender equality, not only as a matter of compliance, but as a structural condition for scientific excellence, organizational quality, and long-term innovation.

Nature of the document.

This GEP is a formal document, approved by the Board of Directors and signed by the Legal Representative of Ichnovia S.r.l. It is publicly available on the institutional website and accessible to all internal and external stakeholders.

Strategic positioning.

As a deep-tech biotech startup operating at the intersection of nanotechnology, proteomics, and early disease detection, Ichnovia recognizes that gender equality is not external to its mission, but directly linked to it. Biases in organizational processes and in research design can translate into reduced scientific robustness, limited representativeness of datasets, and ultimately lower clinical relevance. For this reason, gender equality is treated as a **scientific and operational priority**, not merely an ethical or regulatory obligation.

**Context.**

Ichnovia is an early-stage company (6–10 people in 2026, projected 15–25 by 2029). The adoption of a structured GEP at this stage reflects a deliberate choice: not to correct imbalances ex post, but to **design the organization ex ante** in a way that prevents their emergence. This anticipatory approach is particularly critical in startups, where early decisions have a disproportionate impact on long-term culture and governance.

Compliance.

This Plan fully complies with the requirements of the EIC Pathfinder Open programme and the European Commission guidelines on Gender Equality Plans, ensuring:

- Formal publication and signature by top management
- Allocation of dedicated resources
- Gender-disaggregated data collection and monitoring
- Training on gender equality and unconscious bias
- Coverage of the five recommended thematic areas

Methodological approach.

While inspired by institutional models (notably the Gender Equality Plan of Sapienza University of Rome), this GEP is specifically designed for a high-growth, resource-constrained startup environment. It is built on four guiding principles:

- **Proportionality:** measures calibrated to current size
- **Evolutivity:** structure designed to scale with the organization
- **Concreteness:** actions that are verifiable and measurable
- **Sustainability:** commitments aligned with available resources

Vision.

Through this Plan, Ichnovia aims to build an organization where equality, scientific rigor, and innovation reinforce each other, contributing not only to internal quality, but also to the broader objective of developing more inclusive and effective biomedical solutions.

2. Value-Based and Methodological Premise**2.1 Value Foundation**

This Gender Equality Plan is rooted in the founding values of our civil and legal community.

Constitutional principles of the Italian Republic. The Italian Constitution enshrines equality of all citizens "without distinction of sex" (Art. 3, para. 1) and commits the Republic to "remove economic and social obstacles" that prevent full human development (Art. 3, para. 2). Article 37 recognizes equal rights and pay for women workers.



Founding values of the European Union. Gender equality is a founding EU value, enshrined in Article 2 TEU and Article 23 of the Charter of Fundamental Rights. The Gender Equality Strategy 2020-2025 and Horizon Europe identify gender equality as a cross-cutting R&I priority.

UN 2030 Agenda. SDG 5 ("Achieve gender equality and empower all women and girls") is a global reference to which Ichnovia intends to contribute.

Pagina | 17

Ichnovia recognizes these principles as the foundation of its organizational identity and responsible enterprise vision.

2.2 Methodological Approach

Institutional inspiration, entrepreneurial application. This Plan draws from Gender Equality Plans adopted by leading academic institutions, particularly Sapienza University of Rome's GEP 2025-2027, reflecting Ichnovia's academic and scientific nature as a deep-tech startup.

However, startups have different needs: limited resources, structures under construction, need for agility. This Plan follows criteria of:

- **Proportionality:** measures calibrated to current size
- **Evolutivity:** structure designed for growth
- **Concreteness:** verifiable actions and measurable indicators
- **Sustainability:** commitments compatible with available resources

2.3 EIC Pathfinder Open Compliance

This GEP fully meets minimum requirements:

Requirement	Compliance
Publication	Document on website, signed by management
Dedicated resources	Section 8
Data collection	Section 9
Training	Section 5.1
Thematic areas	Section 5

3. Definitions

Gender: socially constructed attributes, behaviors, and roles associated with being woman, man, or non-binary person. Distinct from biological sex.

Gender Equality: equal rights, responsibilities, and opportunities regardless of gender.

Gender Equity: fair treatment that may require differentiated measures to compensate historical disadvantages.

Gender Dimension in Research: integration of sex and gender analysis in research content.

Unconscious Bias: automatic prejudices influencing decisions without awareness.

Sexual Harassment: unwanted conduct of sexual nature violating a person's dignity.

Horizontal Segregation: disproportionate concentration of one gender in certain sectors.

Vertical Segregation: underrepresentation of one gender in top positions.

Work-life Balance: balance between professional and personal/family life.

4. Process Requirements (Building Blocks)

4.1 Publication

This document:

- Is approved by the Board of Directors
- Is signed by the Legal Representative
- Is published on the institutional website
- Is available in bilingual version

4.2 Dedicated Resources

Human resources:

- Primary responsibility: CEO
- Operational contact: designated internal figure
- External support: specialized consultancy (optional)

Financial resources:

- Annual budget: €4,000 – €8,000
- Training: 50-60%
- Monitoring: 20-30%
- Communication: 10-20%

4.3 Data Collection and Monitoring

Gender-disaggregated data:

- Staff composition
- Selection processes
- Decision-making body composition
- Training participation
- Reports received

Reporting:

- Annual internal report
- Annual GEP review
- Transparent stakeholder communication

4.4 Training

Training interventions on:

- Gender equality principles
- Unconscious bias recognition
- Harassment prevention
- Inclusive communication

At least one annual intervention for all staff.

5. Areas of Intervention**5.1 Work-life Balance and Organizational Culture**

General objective: Build an inclusive organizational culture that values well-being and counters gender stereotypes.

Objective 1.1: Inclusive organizational culture**Action 1.1.1 – Inclusive communication guidelines**

- Description: Guidelines for respectful language
- Timeline: Q3 2026
- Indicator: Document approved

Action 1.1.2 – Annual training

- Description: Training on gender equality and bias
- Timeline: Annual (from Q4 2026)
- Indicator: Participation $\geq 90\%$

Action 1.1.3 – Founding documents review

- Description: Review bylaws and internal regulations
- Timeline: Q4 2026
- Indicator: No. documents reviewed

Objective 1.2: Work-life balance

Action 1.2.1 – Flexibility policies

- Description: Formalize flexible work arrangements
- Timeline: Q2 2026
- Indicator: Policy applied

Action 1.2.2 – Parenting support

- Description: Promote parental leave for all
- Timeline: Ongoing
- Indicator: Uptake rate by gender

Action 1.2.3 – Climate monitoring

- Description: Periodic well-being questionnaires
- Timeline: Annual (from 2027)
- Indicator: Response $\geq 70\%$; satisfaction $\geq 70\%$

5.2 Gender Balance in Leadership

General objective: Ensure balanced representation in decision-making bodies.

Objective 2.1: Monitor gender composition**Action 2.1.1 – Composition mapping**

- Description: Annual survey of body composition
- Timeline: Annual
- Indicator: Report produced

Action 2.1.2 – Target definition

- Description: Progressive representation targets
- Timeline: Q4 2026
- Indicator: Targets formalized

Objective 2.2: Promote governance balance**Action 2.2.1 – New body composition criterion**

- Description: Operational rule to consider gender
- Timeline: Q3 2026
- Indicator: Rule formalized

Action 2.2.2 – Representation target

- Description: $\geq 30\%$ less represented gender
- Timeline: By 2028
- Indicator: % $\geq 30\%$

5.3 Equality in Recruitment and Career

General objective: Fair and transparent selection processes.

Objective 3.1: Equity in selection

Action 3.1.1 – Procedure review

- Description: Gender-neutral job descriptions, explicit criteria
- Timeline: Q3 2026
- Indicator: Procedure formalized

Action 3.1.2 – Shortlist monitoring

- Description: Verify gender composition
- Timeline: Ongoing
- Indicator: % mixed shortlists

Action 3.1.3 – Selection committees

- Description: Both genders in committees
- Timeline: Ongoing
- Indicator: % mixed committees

Objective 3.2: Equitable professional development

Action 3.2.1 – Career transparency

- Description: Clear advancement criteria
- Timeline: Q4 2026
- Indicator: Criteria communicated

Action 3.2.2 – Progression monitoring

- Description: Annual survey by gender
- Timeline: Annual
- Indicator: Report produced

Objective 3.3: Team balance

Action 3.3.1 – Composition target

- Description: $\geq 35\%$ less represented gender
- Timeline: By 2029
- Indicator: % $\geq 35\%$

5.4 Gender Dimension in Research

General objective: Integrate sex/gender variables in research.

Objective 4.1: Gender dimension in content

Action 4.1.1 – Relevance assessment

- Description: Explicit assessment per project
- Timeline: Ongoing
- Indicator: % projects with assessment

Action 4.1.2 – Dataset representativeness

- Description: Gender attention in samples
- Timeline: Ongoing
- Indicator: Protocol documentation

Action 4.1.3 – Research training

- Description: Training on gender dimension in R&I
- Timeline: By 2027
- Indicator: Training completed

Objective 4.2: Equity in research teams

Action 4.2.1 – Project group balance

- Description: Consider gender in composition
- Timeline: Ongoing
- Indicator: Composition documented

Action 4.2.2 – Scientific visibility

- Description: Balance in conferences and publications
- Timeline: Ongoing
- Indicator: Participation data

5.5 Combating Violence and Harassment



General objective: Prevent and combat all forms of gender-based violence.

Objective 5.1: Prevention

Action 5.1.1 – Code of Conduct

- Description: Document on unacceptable behaviors
- Timeline: Q2 2026
- Indicator: Code approved

Pagina | 23

Action 5.1.2 – Policy communication

- Description: Dissemination to all staff
- Timeline: Q2 2026
- Indicator: 100% acknowledgment

Action 5.1.3 – Prevention training

- Description: Content in annual training
- Timeline: Annual
- Indicator: Content included

Objective 5.2: Reporting channels

Action 5.2.1 – Reporting procedures

- Description: Clear, confidential channels
- Timeline: Q2 2026
- Indicator: Procedure formalized

Action 5.2.2 – Reference person

- Description: Person/service for reports
- Timeline: Q3 2026
- Indicator: Figure identified

Action 5.2.3 – Whistleblower protection

- Description: Non-retaliation guarantee
- Timeline: Q2 2026
- Indicator: Clause in Code

Objective 5.3: Report management

Action 5.3.1 – Management protocol

- Description: Reception and evaluation methods

- Timeline: Q3 2026
- Indicator: Protocol formalized

Action 5.3.2 – Report monitoring

- Description: Periodic anonymized analysis
- Timeline: Annual
- Indicator: Annual report

6. Timeline

Phase	Period	Content
Adoption	Q2 2026	GEP, Code of Conduct, flexibility policy
Implementation	Q3 2026	Selection, governance, reporting
Consolidation	Q4 2026	Training, documents, targets
First monitoring	Q1 2027	Report, GEP review
R&D integration	2027	Training, research protocols
Intermediate target	2028	Governance ≥30%
Review	2029	Team ≥35%, GEP update

7. Indicators and Targets

7.1 Process Indicators

Area	Indicator	Target
Publication	GEP signed	Q2 2026
Resources	Annual budget	€4k–€8k
Data	Annual report	Annual
Training	Annual intervention	≥90% participation

7.2 Outcome Indicators

Area	Indicator	2028	2029
Team	% less represented	≥30%	≥35%
Governance	% less represented	≥30%	≥30%
Selection	Mixed shortlists	≥70%	≥80%

Area	Indicator	2028	2029
Climate	Satisfaction	≥70%	≥75%
Research	Gender assessment	≥80%	100%
Prevention	Staff trained	100%	100%

7.3 Monitoring

Element	Frequency	Responsible
Staff composition	Semi-annual	CEO/Contact
Decision-making bodies	Annual	CEO
Selection processes	Per process	Contact
Reports received	Annual	Contact
Organizational climate	Annual	CEO/Contact

8. Dedicated Resources

8.1 Human Resources

Role	Responsibility	Commitment
CEO	Overall responsibility	Strategic
GEP Contact	Operational coordination	2-4 hours/month
Staff	Training participation	Active

8.2 Expertise

- **Internal:** progressive development through training
- **External:** specialized consultancy (optional)

8.3 Financial Resources

Annual budget: €4,000 – €8,000

Item	Allocation	Notes
Training	€2k–€5k	Workshops, e-learning
External support	€1k–€2k	Optional
Monitoring	€500–€1k	Tools, data
Communication	€500–€1k	Materials, website



9. Governance and Monitoring

9.1 Governance Structure

CEO: overall responsibility for adoption, implementation, and monitoring.

GEP Contact: activity coordination, data collection, reports, training, reporting.

Board of Directors: approves GEP and revisions, receives annual report.

Pagina | 26

9.2 Monitoring Cycle

Activity	Frequency	Output
Data collection	Semi-annual	Database
Internal report	Annual	Board report
GEP review	Annual	Updated GEP
Climate questionnaire	Annual (from 2027)	Corrective actions
Three-year update	2029	GEP 2029-2032

9.3 Transparency

- GEP and updates published on website
- Indicators communicated to stakeholders
- Data available for funded projects

10. Final Declaration

This Gender Equality Plan represents a formal commitment by Ichnovia S.r.l. to building a fair, inclusive organization that respects every person's dignity.

This document is built to be:

- **Used:** as an operational reference
- **Verified:** with concrete indicators
- **Adapted:** according to growth
- **Communicated:** with transparency

Approved by the Board of Directors of Ichnovia S.r.l.

Digitally signed by the Legal Representative

Version 1.0 | April 2026



Language Note

This document is drafted in English. An equivalent Italian version is available on Ichnovia's institutional website.

This Gender Equality Plan is published on the institutional website of Ichnovia S.r.l. and accessible at: www.ichnovia.com