

## **SCHEDE del Piano per l'uguaglianza di genere Gender Equality Plan (G.E.P.) di Monasterio**

### **AREA 1: Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa**

**OBIETTIVO:** Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata attraverso l'implementazione e il monitoraggio del lavoro agile.

#### AZIONE 1

Introdurre, prorogare e/o ampliare, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, misure relative a forme di flessibilità dell'orario e delle modalità di lavoro, con particolare riferimento all'articolazione dell'orario di servizio, forme di rapporto di lavoro parziale e lavoro agile in relazione alle esigenze di conciliazione e equilibrio tra vita e lavoro, dando maggior attenzione a chi ha rilevanti carichi di cura.

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata ai Responsabili delle singole strutture organizzative.

**DESTINATARI:** tutto il personale coinvolto in attività compatibili con il lavoro agile

**RISORSE UMANE:** 3 mesi/risorsa umana per anno per l'implementazione e il monitoraggio organizzazione del lavoro agile

**INDICATORI:** -Monitoraggio regolamento aziendale sul lavoro agile  
-Monitoraggio numero unità che aderiscono a tale modalità lavorativa  
-Monitoraggio gradimento da parte Responsabili di U.O. e del personale in smart working

**CRONOPROGRAMMA:** 2025 – 2027

#### AZIONE 2

Supporto alla genitorialità con agevolazioni per fruizione di nido aziendale ed interaziendale

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata all'U.O. Gestione e Politiche del Personale

**DESTINATARI:** tutto il personale con figli in età pre-scolare

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno

**INDICATORI:** -Monitoraggio numero dipendenti che aderiscono alla possibilità di fruire del nido aziendale o interaziendale.

**CRONOPROGRAMMA:** Azione in continuità nel triennio 2025 – 2027

### **AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali.**

**OBIETTIVO:** Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali attraverso l'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni e comitati.

#### AZIONE 1

Mantenimento aggiornamento regolamentazione aziendale in coerenza con normativa nazionale, ai fini di poter garantire il riequilibrio di genere, all'interno degli organi e delle commissioni

aziendali: e ciò, sia in termini di componenti che di presidenza negli organi collegiali e nelle commissioni e comitati.

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata alle U.O. competenti dell'istruttoria finalizzata alla costituzione di commissioni e gruppi di lavoro

**DESTINATARI:** tutto il personale

**RISORSE UMANE:** 3 mesi/risorsa umana per anno per analisi regolamenti, monitoraggio azioni migliorative e proposta di ulteriori interventi

**INDICATORI:** Monitoraggio dell'equilibrio di genere all'interno degli organi collegiali in accordo alla normativa nazionale

**CRONOPROGRAMMA:** Azione in continuità nel triennio 2025 – 2027

### **AREA 3: Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.**

**OBIETTIVO:** Promuovere la parità di genere nelle fasi iniziali di reclutamento e nello sviluppo di carriera.

#### AZIONE 1

Rispetto della parità di genere nella composizione delle Commissioni valutatrici per il reclutamento del personale, per l'affidamento di incarichi gestionali e di coordinamento e per le progressioni di carriera

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata all'U.O. Gestione e Politiche del Personale

**DESTINATARI:** tutto il personale neo-assunto o partecipante a selezioni per incarichi

**RISORSE UMANE:** 2 mesi/risorsa umana per anno per analisi regolamenti, e delle procedure in essere e per il monitoraggio azioni migliorative

**INDICATORI:** -Report annuale inerente la composizione delle predette commissioni evidenziante l'incidenza della partecipazione per genere

**CRONOPROGRAMMA:** Azione in continuità nel triennio 2025 – 2027

### **AREA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nell'organizzazione del lavoro e nella pratica professionale**

**OBIETTIVO:** Stimolare la partecipazione delle donne alle attività di ricerca, sia in termini di pubblicazioni scientifiche che in relazione a ruoli di PI in progetti di ricerca anche nell'ambito di bandi di finanziamento su base competitiva e promuovere la ricerca e la formazione sulle tematiche della Medicina di Genere.

#### AZIONE 1

Mappatura nella distribuzione di genere nella partecipazione a progetti finanziati su bandi competitivi o a sperimentazioni cliniche in qualità di Sperimentatore Principale

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata all'U.O.C. "Ricerca Clinica"

**DESTINATARI:** personale coinvolto in attività scientifiche

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno per monitoraggio esiti partecipazione e produzione attività scientifiche e proposta di azioni migliorative

**INDICATORI:** -Report annuale con evidenziazione della suddivisione per genere nelle attività scientifiche in termini di progetti finanziati su base competitiva, di ruolo di PI e di pubblicazioni su riviste con IF.

**CRONOPROGRAMMA:** Azione in continuità nel triennio 2025 – 2027

#### AZIONE 2

Ulteriore implementazione di attività scientifiche, di sviluppo di processi di innovazione clinica e di formazione sul tema della Medicina di Genere anche attraverso Centro di Coordinamento aziendale per la Salute e Medicina di Genere (SMG) (delibera 77/2022)

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale. Il coordinamento operativo è affidato al Coordinamento Aziendale per la Salute e Medicina di Genere

**DESTINATARI:** personale sanitario e di ricerca

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno

**INDICATORI:** -Numero di eventi formativi organizzati sulla Medicina di Genere  
-Monitoraggio adesione a detti eventi da parte del personale sanitario  
-Sviluppo di percorsi diagnostico-terapeutici orientati alle differenze di genere.

**CRONOPROGRAMMA:** Azione in continuità nel triennio 2025 – 2027

### **AREA 5: Prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.**

**OBIETTIVO:** Contrastare le discriminazioni e la violenza di genere, contribuendo a ridurre i pregiudizi e gli stereotipi di genere.

#### AZIONE 1

Adozione Carta delle Pari Opportunità per l'uguaglianza sul lavoro, come impegno all'adozione di strategie gestionali che sviluppino politiche di inclusione contro le discriminazioni

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale - C.U.G.

**DESTINATARI:** tutto il personale

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno

**INDICATORI:** -Adesione alla Carta e realizzazione almeno un incontro annuale

**CRONOPROGRAMMA:** 2025 – 2027

#### AZIONE 2

Attivazione di uno sportello di ascolto

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale - C.U.G.

**DESTINATARI:** tutto il personale

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno per attività diretta di sportello e di segreteria

**INDICATORI:** -Deliberazione di attivazione sportello

**CRONOPROGRAMMA:** 2025