

SCHEDE
del
Piano per l'uguaglianza di genere
Gender Equality Plan (G.E.P.)
della Fondazione 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:

- Attuazione Regolamento aziendale sul lavoro agile
- Numero unità che aderiscono a tale modalità lavorativa
- Gradimento da parte Responsabili di U.O. e del personale in smart working

CRONOPROGRAMMA: 2023 - 2024

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: numero dipendenti che aderiscono alla possibilità di fruire del nido aziendale o interaziendale.

CRONOPROGRAMMA: Azione in continuità nel triennio 2024 - 2026

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 all'U.O. Gestione Affari Legali e Generali.

DESTINATARI: tutto il personale

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

INDICATORI: incremento del numero di organi in cui si è verificato un riequilibrio di genere

CRONOPROGRAMMA: Azione in continuità nel triennio 2024 - 2026

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

OBIETTIVO: *Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale tramite adeguamento dei regolamenti, rendendo esplicito che nella composizione delle Commissioni di valutazione è raccomandato, ove possibile, un adeguato equilibrio di genere*

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 2024 - 2026

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 in qualità di Sperimentatore Responsabile in progetti finanziati su bandi competitivi o in sperimentazioni cliniche con ruoli di PI

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

DESTINATARI: personale coinvolto in attività scientifiche

RISORSE UMANE: 1 mese/risorsa umana per anno per monitoraggio esiti 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 in sperimentazioni cliniche e di pubblicazioni su riviste con IF.

CRONOPROGRAMMA: Azione in continuità nel triennio 2024 - 2026

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)

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:

- Organizzazione eventi formativi sulla Medicina di Genere
- 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 2024 - 2026

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

OBIETTIVO: *Contrastare le discriminazione 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: biennio 2024 - 2025

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: 2024