

IRCCS ISMETT

GENDER & EQUALITY PLAN (GEP)

Piano per l'Uguaglianza di Genere e per le pari opportunità

A ROADMAP TOWARDS DIVERSITY & INCLUSION

INDICE

1. INTRODUZIONE
 1. Il contesto di riferimento
 2. L'IRCCS ISMETT

2. AREE DI AZIONE
 - A. Favorire la presenza femminile sul luogo di lavoro a tutti i livelli
 - B. Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro
 - C. Favorire la conciliazione vita-lavoro

3. ALLEGATI
 - A. Piano di azione e cronoprogramma

1. Introduzione

Il contesto di riferimento

La necessità di dotarsi di un Gender & Equality Plan (GEP) – Piano per l’Uguaglianza di Genere e per le pari opportunità (nasce per rispondere alle misure ed alle policy attivate dalla Commissione Europea per promuovere l’uguaglianza di genere nella ricerca e nell’innovazione, e si inserisce in un contesto nazionale che recepisce analoghi input.

Nel corso dell’edizione 2020 degli European Research and Innovation Days; il Direttore Generale per la Ricerca e l’Innovazione della Commissione Europea, Jean Eric Paquet, annuncia la richiesta da parte della Commissione, di adozione di un GEP per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti Horizon Europe 2021-2027. L’articolo 16 del Regolamento di Horizon2020 così recita:

“Gender equality

Horizon 2020 shall ensure the effective promotion of gender equality and the gender dimension in research and innovation content.

Particular attention shall be paid to ensuring gender balance, subject to the situation in the field of research and innovation concerned, in evaluation panels and in bodies such as advisory groups and expert groups.

The gender dimension shall be adequately integrated in research and innovation content in strategies, programmes and projects and followed through at all stages of the research cycle.”

A ciò si aggiunga che l’invito al riconoscimento dell’uguaglianza di genere nella ricerca è uno dei cross-cutting issues già presente nella programmazione 2016-2017 (Marie Skłodowska-Curie actions, ERC etc..)

Horizon Europe è il principale programma di finanziamento dell’UE per la ricerca e l’innovazione con un budget di 95,5 miliardi di euro.

Al programma HE possono partecipare i paesi membri ed associati dell’UE.

Con Horizon Europe, la Commissione riafferma il suo impegno per la parità di genere nella ricerca e nell’innovazione. La base giuridica pone la parità di genere come priorità trasversale e introduce disposizioni rafforzate.

Horizon Europe considera e promuove il principio dell'uguaglianza di genere poiché:

1. il possesso di un piano per l'uguaglianza di genere (GEP) in atto diventa un criterio di ammissibilità per alcune categorie di soggetti giuridici dei paesi dell'UE e dei paesi associati;
2. l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e innovazione è un requisito predefinito, un criterio di aggiudicazione valutato secondo il criterio di eccellenza, a meno che la descrizione dell'argomento non specifichi diversamente;
3. l'aumento dell'equilibrio di genere in tutto il programma è un altro punto principale, con l'obiettivo di raggiungere il 50% di donne nei consigli di amministrazione, gruppi di esperti e comitati di valutazione di Horizon Europe e l'equilibrio di genere tra i gruppi di ricerca fissato come criterio di classificazione per le proposte con lo stesso punteggio.

ISMETT è molto sensibile al tema in questione e riprova ne è il fatto che tra i valori costitutivi dell'identità aziendale, uno degli asset per il 2021/25 è di investire per apportare significative innovazioni e miglioramenti nell'area della Diversity & Inclusion (D&I) sviluppando una strategia dedicata a questi temi.

La strategia che viene proposta parte da un approccio secondo cui "Diversity is Diverse" sarà adattata al contesto specifico e sarà *data driven*, a partire dai dati demografici.

Alla base della realizzazione del GEP ci sarà dunque il Diversity Auditing che consentirà di svolgere un'analisi introspettiva e acquisire una maggiore consapevolezza delle proprie potenzialità.

La diversità di genere è la più evidente tra le diversità e costituisce il punto di partenza perché trasversale a tutte le altre.

L'introduzione della logica della diversità in azienda, di cui il genere è portatore, sarà poi lo spunto per la gestione delle altre diversità con cui l'azienda entra in contatto.

I tipi di diversità includono, ma non sono limitati a:

- Genere
- Provenienza etnica
- Età
- Abilità fisica e mentale
- Formazione scolastica
- Provenienza geografica
- Stato familiare
- Atteggiamento Spirituale/Religione
- Orientamento sessuale
- Orientamento politico

Un'analisi statistico-demografica è, dunque, il primo passo di un Diversity Audit per identificare le priorità uniche dell'organizzazione.

Il punto di partenza è l'analisi del capitale umano: sviluppare e pianificare in modo collaborativo misure di successo delle risorse umane con

1. acquisizione di talenti;
2. relazioni con i dipendenti;
3. compensation e benefit per i dipendenti per esplorare le migliori pratiche e le opportunità di miglioramento dei processi utilizzando l'analisi demografica per ridurre il gender gap.

In linea con i valori del partner UPMC, che ha in carico la gestione dell'Istituto, e con gli orientamenti normativi comunitari, l'obiettivo generale della strategia D&I è promuovere una cultura organizzativa inclusiva, che valorizzi le differenze individuali e favorisca un ambiente di lavoro volto a sostenere i valori della diversità, partendo dalla consapevolezza che siamo tutti uguali in quanto tutti diversi e che la diversità non è appartenenza ad un gruppo da tollerare o tutelare, ma che ogni individuo è portatore di diversità da riconoscere e valorizzare, in modo tale da:

- proibire discriminazioni o molestie sulla base di razza, colore della pelle, religione, origine nazionale, età, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, stato civile, stato familiare, disabilità o qualsiasi altro stato di gruppo legalmente protetto.
- sostenere e promuovere le pari opportunità, la dignità umana e la diversità etnica e culturale.

L'IRCCS ISMETT

L'ISMETT è un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) per la cura e la ricerca delle insufficienze terminali d'organo.

L'ISMETT è un centro di eccellenza nel settore dei trapianti e punto di riferimento nel bacino del Mediterraneo. Presso il nostro Centro sono attivi importanti progetti di ricerca volti a garantire ai pazienti le terapie più avanzate e dare una risposta adeguata alle insufficienze terminali d'organi vitali.

L'Istituto è nato dalla partnership internazionale fra la Regione Siciliana, attraverso l'ARNAS Civico di Palermo, e l'UPMC (University of Pittsburgh Medical Center). Da Giugno 2017, è entrata a far parte dei soci di ISMETT la Fondazione Ri.MED, istituita dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Fondazione ha lo scopo di promuovere, sostenere e condurre progetti e programmi di ricerca nel campo delle biotecnologie.

La collaborazione col Centro medico dell'Università di Pittsburgh ha portato a Palermo esperienze e professionalità maturate in centri di riferimento internazionali.

L'Istituto è il primo ospedale del Meridione ad aver ricevuto l'accreditamento da parte della Joint Commission International (JCI). La JCI è uno fra i più avanzati sistemi di accreditamento per valutare la qualità delle strutture sanitarie. L'accreditamento conferma l'eccellenza del nostro

centro nella cura e nella sicurezza dei pazienti e il suo impegno nel miglioramento continuo delle performance sul fronte dei risultati clinici.

In aderenza al Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere del Ministero della Salute, che si propone di fornire un indirizzo coordinato e sostenibile per la diffusione della Medicina di Genere mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie, che, nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura, tengano conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN) in modo omogeneo sul territorio nazionale, presso ISMETT è stata nominata una referente per la medicina di genere.

Missione

L'ISMETT garantisce ai pazienti un'assistenza di eccellenza e contribuisce allo sviluppo del sistema sanitario del domani, attraverso l'innovazione clinica e gestionale, la ricerca e l'impegno nella formazione teorica e pratica.

L'obiettivo di ISMETT è di essere riconosciuto, sul piano nazionale e internazionale, come il centro di riferimento nel campo dei trapianti e delle terapie ad alta specializzazione al servizio della Regione Siciliana e dei paesi del bacino del Mediterraneo. Applicando un modello di assistenza sanitaria che dimostra come il settore pubblico e quello privato possano coesistere con successo, ISMETT mette in pratica la filosofia e l'impegno di UPMC nel cooperare con altre strutture sanitarie regionali e con la comunità medica locale.

L'ISMETT fa parte del network di ospedali che riservano particolare attenzione alle specifiche esigenze delle donne e ha ricevuto il bollino rosa per i bienni 2014-2015; 2016-2017, 2017-2018, 2019-2020. Si tratta di un riconoscimento assegnato dall'Osservatorio nazionale sulla salute della donna (ONDA) con l'intento di premiare gli ospedali italiani che offrono servizi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura delle principali patologie femminili, riservando particolare attenzione alle specifiche esigenze delle donne, incentivando gli altri ospedali ad adeguarsi.

Come richiesto dal Dipartimento Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è stato redatto periodicamente il 'Rapporto sul personale ai sensi del Decreto Ministeriale 3 maggio 2018, che rappresenta un valido strumento per intraprendere azioni mirate e supportate da dati.

Il rapporto è stato trasmesso nel 2018 per il biennio 2016-2017 e nel 2020 per il biennio 2018-2019

Nel 2022 provvederemo a trasmettere il report per il 2020-2021

Inoltre, il processo di selezione del personale viene condotto ai sensi della Legge 9 dicembre 1977, n. 903, su "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", ovvero è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

Le policy che regolano il processo di selezione del personale sono le seguenti:

Procedura per le selezioni di personale ISMETT

Procedura per le selezioni di personale dedicato alla ricerca di ISMETT

Selezioni di Personale UPMC Italy operante presso ISMETT

Selezioni Interne

Per tutte le policy di assunzione è in vigore un regolamento che sottolinea il divieto di porre domande che possano dare luogo a comportamenti discriminatori, di seguito un estratto sulle domande non lecite:

Tipologie di domande vietate dalla legge L'Art. 8 l. n. 300/1970 dispone che: "È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, [...], di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore". La giurisprudenza ha ritenuto illecite le indagini su fatti esteriori quali la situazione familiare o affettiva. Pertanto, esclusivamente a titolo esemplificativo, non possono essere rivolte al candidato domande del tipo: Ella è sposato/a? Intende sposarsi? Ha figli? Di che età? Intende avere figli? La violazione del divieto in questione è sanzionata penalmente.

Sede legale

La sede legale dell'IRCCS è ubicata a Palermo in Via Discesa dei Giudici n. 4

Altre Sedi

Sede Clinica

La sede clinica dell'Istituto si estende su una superficie di 12.000 mq, ha 4 sale operatorie, un reparto di pediatria addominale, laboratori di analisi, microbiologia e anatomia patologica, un dipartimento di radiologia, un servizio di farmacia e ambulatori multispecialistici.

In ISMETT tutte le attività sono caratterizzate da un approccio multidisciplinare per offrire ai pazienti terapie all'avanguardia con l'ausilio di servizi tecnologici avanzati.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) dell'Istituto ha come responsabilità primaria quella di determinare gli obiettivi strategici di ISMETT e di assicurarne il raggiungimento, il CdA è investito dei più ampi poteri di indirizzo e controllo di ISMETT. Il CdA è chiamato a deliberare in ordine agli orientamenti strategici di fondo quali: il posizionamento strategico di ISMETT, la sua strategia competitiva nei confronti dei concorrenti, gli assetti organizzativi della macrostruttura aziendale, la politica degli investimenti, la scelta delle più opportune forme di copertura finanziaria. Al CdA spetta, inoltre, nominare il Direttore d'Istituto e il Direttore Sanitario, approvare il budget formulato dal Direttore d'Istituto e, a cadenze periodiche, verificarne gli eventuali scostamenti.

Collegio Sindacale

Le funzioni e i compiti del Collegio Sindacale sono individuate dallo Statuto. Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti, di cui il Presidente è nominato su designazione dell'Assessorato Regionale della Sanità, un membro effettivo e un supplente su designazione di ARNAS Civico e un membro effettivo e un supplente su designazione di UPMC. Lo Statuto stabilisce che il controllo contabile spetta a una società di revisione.

Organismo di vigilanza (ODV)

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di verificare il funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da ISMETT S.r.l. allo scopo di prevenire la commissione dei reati.

Comitati

Il Comitato Etico

Il Comitato Etico di ISMETT è un organismo composto da professionisti ed esperti in vari ambiti disciplinari il cui scopo è quello di formulare pareri di natura etica su sperimentazioni cliniche, formulare linee guida o rispondere a quesiti specifici su problematiche inerenti attività dell'Istituto che abbiano forti implicazioni etiche.

L'Organismo preposto al benessere animale (OPBA)

Questo organismo, istituito dal Direttore d'Istituto in osservanza delle prescrizioni normative del D.Lgs 4 marzo 2014, n.26, è volto a verificare che la sperimentazione sugli animali sia scientificamente corretta, metodologicamente appropriata, che l'utilizzo degli animali sia insostituibile, nonché sia assicurata la cura e il benessere dei modelli animali utilizzati per tali fini e garantita l'assistenza ai ricercatori coinvolti nelle relative attività di ricerca.

Il Comitato Pari opportunità

Il comitato è stato validamente costituito il 15 giugno 2015. Con il rinnovo contrattuale del CCNL applicato al personale non medico dipendente da case di cura private e centri di riabilitazione il comitato è stato sostituito dal CUG. Purtroppo per difficoltà connesse alla gestione dell'emergenza pandemica non si sono verificate le circostanze per la costituzione del nuovo comitato paritetico.

Il Comitato Mobbing

Il comitato è stato validamente costituito il 15 giugno 2015. Con il rinnovo contrattuale del CCNL applicato al personale non medico dipendente da case di cura private e centri di riabilitazione il comitato è stato sostituito dal CUG. Purtroppo per difficoltà connesse alla gestione dell'emergenza pandemica non si sono verificate le circostanze per la costituzione del nuovo comitato paritetico.

Nell'ottica della massima efficacia e sinergia si prevede di sottoporre il GEP anche al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro

Il Comitato Consultivo d'Istituto

Detto comitato, come da legge regionale n. 5 del 14/04/2019, e disciplinato nel Decreto dell'Assessore regionale alla Sanità del 15 aprile 2010, n. 1019., è istituito in ogni azienda del servizio sanitario regionale ed è composto da utenti e operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari afferenti all'ambito territoriale di riferimento.

Il comitato svolge le seguenti attività:

- esprime pareri non vincolanti e formula proposte al Direttore d'Istituto in ordine all'elaborazione dei piani di educazione sanitaria, verifica della funzionalità dei servizi sanitari erogati dall'Istituto, loro rispondenza alle finalità del servizio sanitario regionale ed agli obiettivi previsti dai piani sanitari nazionale e regionale, redigendo ogni anno una relazione sull'attività dell'Istituto;
- formula proposte su campagne di informazione, diritti degli utenti, attività di prevenzione ed educazione alla salute, criteri di accesso ai servizi sanitari e modalità di erogazione degli stessi;
- collabora con l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) per rilevare i livelli di soddisfazione degli utenti e verificare eventuali reclami.

Il Comitato Consultivo Aziendale (CCA) è un importante strumento di partecipazione dei cittadini al Sistema Sanitario, la cui finalità prioritaria è la tutela dei diritti degli utenti e il loro empowerment al fine di renderli partecipi e responsabili degli eventi che li riguardano, attribuendo loro un ruolo attivo nella gestione della propria salute. Permette inoltre di intensificare sia la trasparenza e l'apertura da parte delle amministrazioni nei confronti degli utenti.

2. Aree di azione

Premessa

Come sottolineato dalla Commissione europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

In Italia, l'azione legislativa negli ultimi anni si è focalizzata¹:

- sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici (bonus babysitting, supporto alla genitorialità, incentivi per la creazione di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile etc.);
- sull'incremento della parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive (art. 51 della Costituzione);
- su misure volte a contrastare la violenza contro le donne (L. 69 del 2019, c.d. "codice rosso"; istituzione al Senato della Commissione monocamerale sul femminicidio).

La centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che lo compongono con l'obiettivo di garantire con riforme, istruzione e investimenti le stesse opportunità economiche e sociali tra uomini e donne in un'ottica di gender mainstreaming.

Ciò nasce in un contesto di riferimento in cui in Italia:

1. La differenza del tasso di occupazione fra donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e donne senza figli è del **74,3%**
2. Il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro, rispetto a una media europea del 67,4% è del **53,8%**
3. Il tasso di inattività delle donne per necessità assistenziali, rispetto a una media europea del 31,8% è del **35,7%**

¹ Camera, Provvedimento Parità di Genere 25/05/2021

Nel PNRR il Governo annuncia l'adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 entro il primo semestre 2021.

La strategia si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.

Nel contesto delle organizzazioni di ricerca e nelle istituzioni di alta formazione, la Commissione Europea promuove l'adozione di GEPs e definisce ogni piano come una serie di azioni che puntano a:

- condurre una valutazione di impatto per identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell'organizzazione;
- identificare e attuare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità;
- fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso appositi indicatori.

La Commissione europea indica le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Le indicazioni fornite dalla CE per la predisposizione del GEP hanno la forma di suggerimenti non prescrittivi, tuttavia i seguenti 4 requisiti sono ritenuti elementi costitutivi e obbligatori di un GEP:

1. **il GEP deve essere un documento pubblico;**
2. al GEP devono essere **dedicate specifiche risorse umane e finanziarie;**
3. **il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati;**
4. **Il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità.**

In questo scenario, il GEP ISMETT che proponiamo nasce tenendo conto del fatto che il processo di adeguamento per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere deve inserirsi nello specifico contesto (aziendale e locale) di riferimento per attivare pratiche partecipative che richiedono il coinvolgimento:

1. del Management/Direttivo dell'Istituto (con l'obiettivo di avere un chiaro mandato a procedere);
2. di tutti i dipartimenti.

Nell'ottica della massima efficacia e sinergia si prevede di sottoporre il GEP anche al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro.

Il GEP ISMETT individua tre macro-aree, sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati a breve (1 anno), medio (3 anni) e lungo termine (5 anni):

A. Favorire l'equilibrio di genere a tutti a livelli lavorativi

È ormai dimostrato che l'equilibrio di genere all'interno di un organismo decisionale, sia esso una commissione o un CdA aziendale, porta ad una maggiore obiettività e qualità decisionale e ad una maggiore efficienza operativa.

Per favorire l'equilibrio di genere all'interno degli organi decisionali di ISMETT ci si propone di utilizzare un approccio inclusivo che tenga conto dell'importanza del bilanciamento tra uomini e donne nella loro composizione.

I seguenti comitati in ISMETT sono già presenti o in previsione di costituzione:

A.1 Comitato Gender Equality Diversity & Inclusion – GEDI.

Costituito in occasione dell'implementazione del GEP; nella sua forma attuale il Comitato è composto da 4 donne ed 1 uomo.

A.2 Comitato Unico di Garanzia.

Il comitato, nel quale nel breve periodo confluiranno il Comitato Mobbing e il Comitato Pari opportunità, già presenti in Istituto, è in via di costituzione.

A.3 Comitato Etico - già presente

A.4 Commissioni di Selezione nominate ad hoc di volta in volta

A.5 OPBA – già presente

A.6 Organismo di Vigilanza – già presente

A.7 Comitato Consultivo d'Istituto – già presente

B. Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro

Gli obiettivi di questa macro-area si prefiggono di rimuovere le barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne e di cercare di colmare il gap di genere esistente negli incarichi professionali dirigenziali o di coordinamento.

Si intende, inoltre:

- promuovere e sostenere l'avanzamento di carriera delle ricercatrici e dei ricercatori ed evitare lo spreco di talenti, in particolare delle donne, che più spesso abbandonano il loro percorso di carriera;
- intervenire sulle disuguaglianze di genere nei processi decisionali, proponendo l'integrazione delle variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca.

B.1. Diversity month (maggio 2022)

Breve/medio termine

B.2 Azioni di informazione e formazione

- D&I in onboarding
- D&I alfabetizzazione
- Comunicazione inclusiva
- Inclusive recruiting
- Unconscious bias
- Costruzione di sezione dedicata sul sito web aziendale
- Newsletter
- Corso di Scrittura Inclusiva per la creazione di testi rispettosi dal punto di vista di genere, disabilità ed etnia

Breve/medio termine

B.3 Premi per l'incentivazione delle ricercatrici

- Premio STEM

Medio/lungo termine

C. Favorire la conciliazione vita-lavoro

Medio/lungo termine

C.1 Smart working strutturato entro il 31/12/2021, flessibilità oraria per il personale non turnista, regolamentazione del ricorso al lavoro part time, regolamentazione banca ore,

C. 2 Favorire il lavoro da remoto o il lavoro agile, oltre l'emergenza legata alla pandemia, partendo dal presupposto che la persona con disabilità "avverte" la disabilità nel momento in cui si "scontra" con eventuali barriere, il lavoro da remoto in ambienti accessibili, permette l'inclusione e la partecipazione di tutti alle attività lavorative. Per esempio, prevedere partecipazione in presenza e anche da remoto a eventuali meeting, etc.

C.3 Potenziare il supporto psicologico

Dal 2013 è stato attivato lo “Sportello Psicologico”. Si tratta di uno spazio creato per assistere con competenza e professionalità i dipendenti quando sorgono problematiche in ambito psicologico che possono incidere sulla vita professionale e/o privata.

Lo “Sportello Psicologico” per i dipendenti ISMETT, che si manifesta in un percorso di psicoterapia a breve termine, è mirato principalmente alla gestione del sintomo secondo l’approccio cognitivo-comportamentale.

Lo sportello è attivo un sabato al mese in orario antimeridiano. Si propone di ampliarne la frequenza.

C.4 Creazione di baby-parking/nido aziendali

Medio/lungo termine

C.5 Progetto donna – We women:

Nella sessione di approfondimento sul sondaggio MyVoice di settembre 2021, uno dei temi discussi è stato quello della diversità ed inclusione, è stato quindi messo a punto un piano di azione specifico sul tema ‘gender, Progetto donna, che UPMC Italy e ISMETT promuoveranno in via prioritaria nei prossimi mesi:

Il progetto si prefigge di aumentare il livello di benessere dei dipendenti, il senso di orgoglio organizzativo e appartenenza; promuovere una cultura organizzativa inclusiva che, dall’aumento della consapevolezza sui temi della diversità ed inclusione, miri a valorizzare le “differenze” e garantire maggiormente le pari opportunità.

Si auspica un incremento degli indici di Inclusione e Dignity and Respect. Partire dalla differenza di genere uomo/donna, per implementare un programma in favore delle donne, con focus negli ambiti di:

- Sviluppo professionale
- Diritto alla salute
- Conciliazione vita-lavoro

Breve/medio termine

D. Promuovere e Favorire l'inclusione delle persone con disabilità nel lavoro

D.1 Remote positions

Prevedere posizioni da remoto permette di ampliare il bacino di candidati, includendo persone con disabilità e annullando le cosiddette barriere architettoniche (oltre le categorie protette).

Breve/medio termine

D.2 Annullamento delle barriere architettoniche e pensare a nuovi ambienti lavorativi che siano inclusivi per tutti (persone con disabilità motorie, sensoriali, etc.)

Medio/lungo termine.

Allegati

Piano di azione e cronoprogramma



Macroarea	Azione	Key Functions	Cronoprogramma					Indicatori
			2021	2022	2023	2024	2025	
Favorire l'equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi	D&I audit	HR		X	X	X	X	Inclusion impact index
	Ricalibrazione Comitati/Commissioni	HR		X				
	Costituzione Comitato GEDI	HR/Direzione scientifica	X					Numero riunioni comitato
	Attivazione sezione dedicata su sito web	Comunicazione IT		X				Numero visualizzazioni del sito
	Newsletter periodica	Comunicazione		X	X	X	X	Numero newsletter pubblicate
Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro	Diversity Month	HR		X	X	X	X	Iniziative effettuate

	Formazione D&I e Comunicazione inclusiva	HR		X	X	X	X	N corsi erogati Tasso di gradimento dei corsi
Favorire la conciliazione vita-lavoro	Action plan SW	HR		X	X	X	X	My Voice Survey (Dignity & respect index; inclusion index)
	Baby Parking/Nido aziendale	HR				X	X	
	Progetto donna	HR/Controllo di gestione		X				Dignity & respect index Inclusion index Inclusion impact index
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Formazione su inclusive recruiting	HR		X				N corsi erogati Tasso di gradimento dei corsi

integrazione della dimensione di genere nella ricerca	Premio donne STEM	HR/Direzione scientifica		X	X	X	X	N premi assegnati
Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Comitato Mobbing	HR	X					Vedi CUG
	Comitato Pari Opportunità	HR	X					Vedi CUG
	Elaborazione e approvazione specifica policy CUG	HR		X				Pubblicazione policy
	Nuovo Comitato CUG Comitato Mobbing e Comitato Pari Opportunità confluiranno nel CUG	HR		X				N riunioni effettuate
Promuovere e Favorire l'inclusione delle persone con disabilità nel lavoro	Remote positions	HR/IT		X	X	X	X	N postazioni in uso
	Annullamento delle barriere architettoniche	HR/IT/Facility			X	X	X	Verifica n lavori adeguamento

