

GENDER EQUALITY PLAN

(PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE)

**ISTITUTO ROMAGNOLO PER LO STUDIO DEI TUMORI
DINO AMADORI – IRST IRCCS**

INDICE:

1. Introduzione	3
2. Contesto interno	6
3. Aree di azione	7
3.1 Equilibrio vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	10
3.2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	14
3.3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	15
3.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca	16
3.5 Contrasto alla violenza di genere	19
4. Cronoprogramma	21
5. Sitografia, Bibliografia e Documentazione consultata	25

GLOSSARIO

VOCE	DESCRIZIONE
CDA	Consiglio di Amministrazione
DG	Direzione Generale
DS	Direzione Sanitaria
DSC	Direzione Scientifica
ERA	European Research Area
GEP	Gender Equality Plan
IRST	Istituto Romagnolo per lo Studio dei Tumori "Dino Amadori"
MC	Medico Competente
OAV	Organismo Aziendale di Valutazione
ODV	Organismo di Vigilanza
SGRU	Servizio Gestione Risorse Umane
SI/TEC	Servizio Informatico/Tecnico
SORV.SAN	Sorveglianza Sanitaria
SPP	Servizio di Prevenzione e Protezione
SW	Smart Working
UE	Unione Europea
URP	Ufficio Relazioni con il Pubblico
URTF	Ufficio Ricerca Trasferimento Tecnologico e Formazione

1. INTRODUZIONE

L'Istituto Romagnolo per lo Studio dei Tumori "Dino Amadori" (IRST) è un Istituto di Ricovero e Cura a carattere Scientifico (IRCCS) dedicato alla cura, alla ricerca e alla formazione in campo oncologico. Il fondamento dell'Istituto è rappresentato dal suo Statuto che, redatto in coerenza con il D.lgs 175/16 (Testo unico sulle società partecipate delle amministrazioni pubbliche) stante la sua natura di società partecipata in controllo pubblico S.r.l., costituisce il punto di riferimento dell'intera organizzazione, identificando gli Organi, i poteri e le rispettive funzioni e compiti.

Missione

L'obiettivo dell'Istituto, nello svolgimento del proprio ruolo di centro di riferimento in ambito oncologico, è rafforzare il legame tra cura e ricerca, garantendo qualità, originalità, innovazione e trasferibilità dei risultati di laboratorio alla pratica clinica. Al centro di ogni azione e di ogni progetto primeggiano la sicurezza, il rispetto della persona e l'approccio globale al paziente, in rispetto dei principi del Sistema Sanitario Internazionale: universalità, equità, appropriatezza, continuità delle cure, partecipazione e trasparenza, efficienza, efficacia e qualità, economicità.

Visione

I costanti progressi ottenuti nella prevenzione e nell'efficacia delle cure, oltre che i brillanti risultati della ricerca, testimoniano l'impegno costante dell'Istituto nella lotta contro i tumori. Soggetto del Servizio Sanitario della Regione Emilia-Romagna, in accordo con le più accreditate esperienze internazionali, IRST è promotore con l'Azienda USL della Romagna di un percorso di governo coordinato delle oncologie del territorio basato su principi di cooperazione e collaborazione tra i nodi della rete, al contempo capace di esaltare le competenze dei singoli centri e la prossimità dell'assistenza per tutti i cittadini.

Sedi

IRST svolge le sue attività su più sedi, la cui gestione è stata progressivamente assunta nel corso degli anni. Operativo dal 2007 all'interno delle strutture dell'ex Ospedale Civile di Meldola, IRST ha altri locali presso l'Ospedale "Morgagni-Pierantoni" di Forlì, "Bufalini" di Cesena e "Santa Maria delle Croci" di Ravenna (Radioterapia e Skin Cancer Unit).

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

In coerenza con il modello proposto del D.lgs. 288/2003 (Riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico) l'Istituto, in quanto IRCCS, adotta il modello di *governance*, ispirato al principio di separazione tra le funzioni di indirizzo strategico e di verifica da quelle di gestione ed amministrazione delle attività. A tal fine, i vertici politico-amministrativi di IRST S.r.l. sono composti dall'Assemblea di Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dalle Direzioni.

Assemblea dei Soci

L'Assemblea svolge attività di indirizzo, controllo e verifica, strategici per il funzionamento dell'Istituto nell'interesse dei soci e dei risultati raggiunti. L'Assemblea nomina i membri del Consiglio di Amministrazione (CdA), il Presidente del CdA, i membri del Collegio Sindacale. Ai sensi dell'art. 17 dello Statuto Irst, i soci di parte pubblica e privata congiuntamente nell'effettuare le nomine di rispettiva competenza devono comunque garantire, al fine di assicurare l'equilibrio tra i generi del Consiglio di amministrazione, che almeno un terzo dei componenti da loro designati devono appartenere al genere meno rappresentato. Inoltre, se nel corso dell'esercizio venissero a mancare uno o più amministratori si provvederà alla loro sostituzione ai sensi dell'art. 2386, comma 1 del Codice Civile, assicurando il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 5 consiglieri nominati dall'Assemblea dei Soci: 3 nominati dai Soci di parte pubblica e 2 dai Soci di parte privata. Il Presidente del Cda, nominato dall'Assemblea su indicazione dei Soci di parte privata, detiene la rappresentanza legale della Società. Il Presidente assicura la gestione complessiva dell'Istituto nel rispetto della missione e dei principi di imparzialità, buon andamento e trasparenza.

Il CdA è l'organo collegiale predisposto per la gestione economico-finanziaria dell'Istituto, oltre che per l'approvazione dell'Assetto Organizzativo e per l'individuazione degli obiettivi strategici (nel rispetto degli indirizzi stabiliti dalla programmazione regionale e territoriale e delle prerogative dei Soci).

Il Cda dell'Istituto provvede anche alla nomina dei seguenti organismi:

- Il Collegio Sindacale, organo collegiale che esercita il controllo e le funzioni di vigilanza sulle regolarità amministrativa. Il controllo contabile è affidato ad una

società di revisione, preposta alla verifica della regolare tenuta delle scritture contabili e del regolare andamento della gestione economica, finanziaria e patrimoniale.

- L'Organismo di Vigilanza (ODV) che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione e di gestione a norma del D.lgs. 231 del 2001, di IRST S.r.l e di curarne l'aggiornamento.
- L'Organismo Aziendale di Valutazione (OAV) che verifica la correttezza metodologica dei processi di misurazione e di valutazione dell'Istituto; verifica ed attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dal D.lgs. 33/2013.

Le Direzioni

Il **Direttore Generale**, nominato dal CdA su indicazione dei Soci di parte pubblica all'esterno dei componenti del CdA stesso, adempie a funzioni e compiti di gestione ordinaria e complessiva dell'Istituto. In attuazione degli indirizzi del CdA, ha la responsabilità della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa dell'Istituto.

Il **Direttore Scientifico**, nominato dal CdA previa intesa tra soci pubblici e privati, si occupa della promozione, coordinamento e gestione delle attività di ricerca scientifica dell'Istituto in coerenza con la programmazione regionale e statale in materia.

Il **Direttore Sanitario**, nominato dal CdA su proposta del Direttore Generale, ha la responsabilità igienico-organizzativo e le attività *Clinical governance* e gestione del rischio.

2. CONTESTO INTERNO

La rilevazione dell'organico di Irst effettuato al 31/12/2021 presentava la seguente compagine:

- N. 469 lavoratori diretti a tempo indeterminato e determinato (72% donne – 28% uomini) **figura n. 1**;
- N. 80 lavoratori e lavoratrici assegnati in servizio dall'ASL Romagna (82% donne – 18% uomini) **figura n. 2**

Le cariche apicali, che sono ricoperte da uomini per il 58% nell'alta dirigenza contro il 42% rappresentato da donne (**figura n. 3**) e per il 60% di uomini ai vertici (Presidente e CdA) **figura n. 4**

Figura n. 1 e 2 Distribuzione del personale diretto e assegnato in IRST (anno 2021)

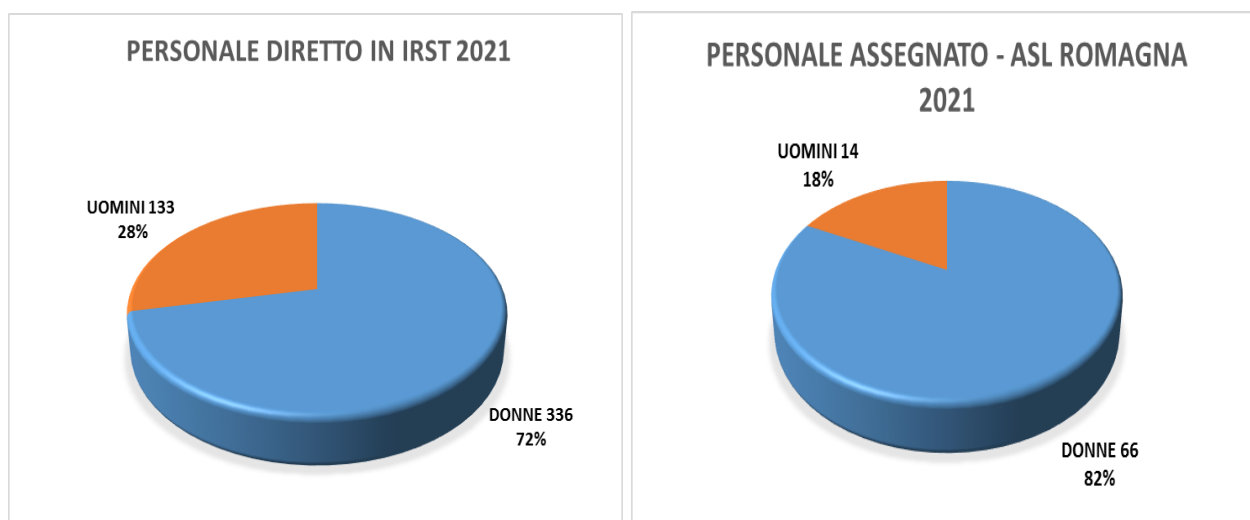
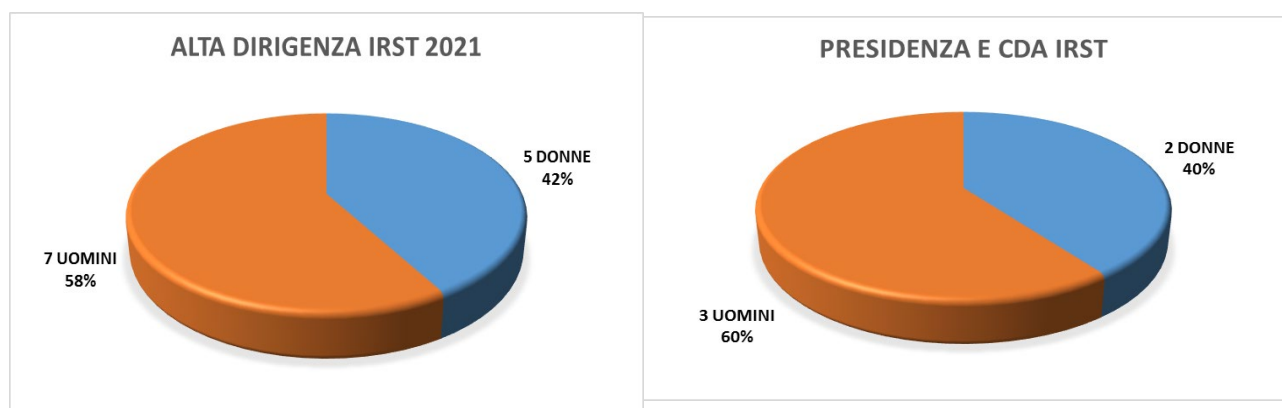


Figura n. 3 e 4 Alta Dirigenza, Presidente e CdA (anno 2021)



3. AREE DI AZIONE

La valorizzazione della parità di genere è un pilastro fondamentale dell'Unione Europea (UE), che è stata integrata all'interno della strategia della Commissione europea per l'uguaglianza di genere per il periodo 2020-2025. L'UE dispone di un consolidato quadro normativo sulla parità di genere, basato su direttive vincolanti che si applicano, oltre che al mercato del lavoro, anche al settore della ricerca.

Le peculiarità di tale settore hanno promosso la ricerca e la definizione di azioni mirate che hanno trovato la loro realizzazione all'interno dell'European Research Area (ERA) e il suo principale strumento di finanziamento nell'Horizon Europe. Entrambi concorrono in modo sinergico a promuovere la collaborazione e a rafforzare l'impatto della ricerca e dell'innovazione nello sviluppo, nel sostegno e nell'attuazione delle stesse politiche dell'UE.

In questo contesto, la parità di genere si inserisce come una priorità trasversale indispensabile nella strategia della Commissione Europea, poiché è finalizzata a garantire un'economia europea innovativa, competitiva e fiorente. Le prime pagine del documento A Union of Equality: Gender Equality strategy 2020-2025 recitano:

"The promotion of equality between women and men is a task for the Union, in all its activities, required by Treaties. Gender equality is a core value of the EU, a fundamental right and key principle of the European Pillar of Social Rights. It is a reflection of who we are. It is also an essential condition for an innovative, competitive, and thriving European."

Per realizzare tale progetto, la Commissione Europea ha adottato il Gender Mainstreaming come il metodo ideale per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Il pensiero cardine del Gender Mainstreaming è che nessuna iniziativa di programmazione possa considerarsi neutra rispetto al genere, data l'influenza che il genere ha come costrutto sociale nel condizionare i comportamenti di cittadini e cittadine.

Le origini di tale approccio sono radicate nella volontà di fornire una rappresentazione più fedele della società, enfatizzando le differenze nei comportamenti tra uomini e donne. Sostenere la neutralità di genere implica adottare un modello caratterizzato da individui "standard" che non solo non esistono nella realtà, ma che nell'immaginario politico e sociale sono maschi, di media età senza esigenze e bisogni specifici (disabilità, malattie, necessità di ausili o

supporti di cura). L'obiettivo del gender mainstreaming è promuovere lo sviluppo di politiche che considerino tali differenze, così come quelli di genere, al fine di favorire l'inclusività e di guidare le strutture e le organizzazioni istituzionali e sociali verso una maggior equità per gli uomini e per le donne.

La realizzazione di tale disegno richiede di individuare obiettivi e target chiari e concreti, che permettano a sua volta di fissare indicatori misurabili, così da agevolare il passaggio dalla dimensione teorica a quella pratica.

I Gender Equality Plans (GEP) sono i documenti che ne permettono il compimento, poiché consentono di definire non solo il quadro legale, organizzativo, economico e sociale, ma anche le condizioni operative per implementare la parità di genere. Essi sono gli strumenti strategici, operativi e su misura indispensabili per determinare un cambiamento istituzionale sistematico attraverso l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane, della governance istituzionale, dell'allocazione di finanziamento per la ricerca, della leadership istituzionale e dei programmi di decision-making e di ricerca.

Lo sviluppo di GEP efficaci deve incoraggiare l'autoriflessione da parte del personale e degli organi decisionali delle istituzioni, supportando allo stesso tempo un processo continuo di revisione che coinvolga l'intera organizzazione. Per tale motivo nello sviluppo del seguente GEP si è proceduto nel rispetto e nella consapevolezza dei passaggi che ne costituiscono il ciclo di vita:

- **Una fase di audit.** Gli elementi di questa fase includono la raccolta di dati di genere e la revisione di leggi, regolamenti o requisiti di finanziamenti nazionali e regionali pertinenti.
- **Una fase di pianificazione.** Sono fissati gli obiettivi del GEP insieme a una tabella riportante le azioni e le misure da adottare, oltre che l'individuazione di risorse specifiche per la sua realizzazione.
- **Una fase di attuazione,** in cui viene implementata la tabella di marcia delle attività, compresa la creazione di gruppi di lavoro per sviluppare e implementare nuove politiche e procedure.
- **Una fase di monitoraggio e valutazione,** in cui la revisione del piano e lo stato di avanzamento rispetto ai suoi scopi e obiettivi sono regolarmente e annualmente valutati.

In linea con gli obiettivi principali sostenuti dalla Commissione Europea per combattere gli stereotipi e colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, il documento affronta le seguenti aree:

- *Equilibrio vita privata e 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*
- *Contrasto alla violenza di genere*

3.1 FAVORIRE L'EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

L'obiettivo principale di questa macro-area è quello di individuare le azioni da intraprendere per favorire la conciliazione del lavoro con la vita privata. A tal proposito l'IRST nel 2022 ha adottato un regolamento interno, atto a disciplinare il lavoro agile, introdotto dalla Legge N. 81/2017 il cui art. 18 definisce e promuove il lavoro agile "allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (...) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici".

Nella definizione della legge, come pure nella disciplina dettata dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato sottoscritto tra la parti sociali il 7 dicembre 2021, troviamo quindi in primo luogo l'obiettivo di incrementare la competitività attraverso il lavoro per fasi, cicli e obiettivi, essenziale per poter lavorare senza vincoli di tempo e di spazio. Senza vincoli di tempo – ma nel rispetto dei limiti di orario stabiliti dalla legge - perché la prestazione viene finalizzata ad un risultato e senza vincoli di spazio, perché a fronte di una più ampia fiducia e responsabilizzazione del lavoratore subordinato affidandosi alla sua capacità di regolare le fasi della propria attività in funzione di un risultato, vi deve essere una rinuncia da parte del datore di lavoro al controllo "visivo" del collaboratore. Il che significa da un punto di vista psicologico nella liberazione dall'assioma presenza=lavoro, con il conseguente abbandono del controllo sulla prestazione a favore di una verifica sui risultati attesi dalla prestazione.

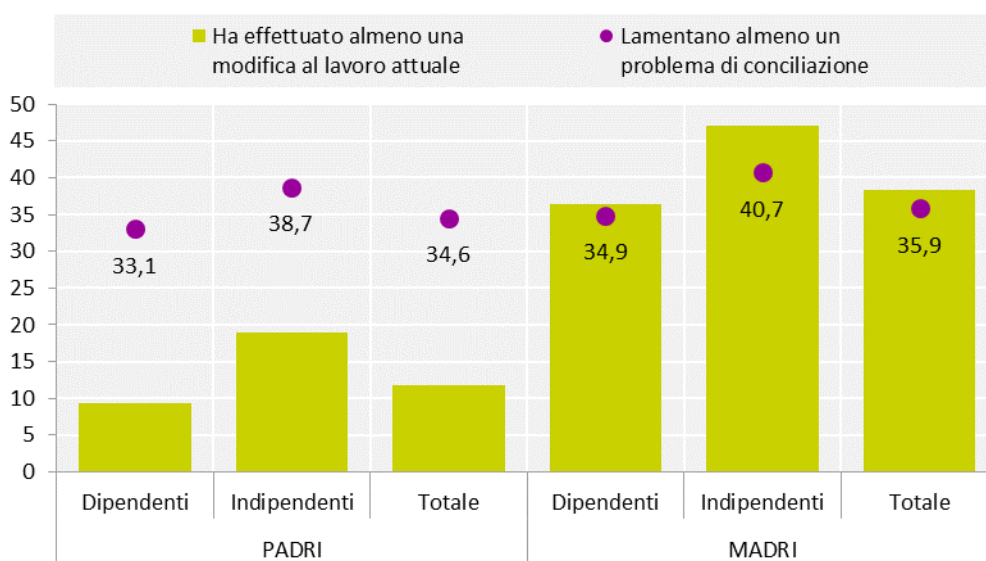
La fiducia costituisce il pre-requisito fondamentale dell'organizzazione Smart del lavoro.

Nella definizione troviamo anche che l'obiettivo di incrementare la competitività si raggiunge attraverso l'agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. E qui interviene l'altra fondamentale componente di questo nuovo modo di lavorare, il tema del benessere che va visto nelle sue componenti tipiche del lavorare Smart, ossia nella componente umana, tecnologica e di spazi di lavoro a cui si affianca il fondamentale obiettivo del legislatore della protezione del benessere in termini di salute e sicurezza; quindi sia sul piano della disconnessione dagli strumenti di lavoro sia sul piano della tutela contro gli infortuni, compreso l'infortunio in itinere.

Conclusa la fase emergenziale, ad oggi fissata al 30/06/2022, saranno firmati gli accordi individuali personalizzati (con i dipendenti che ne faranno richiesta), al fine di regolare in modo puntuale lo SW. L'accesso a questa modalità di lavoro, permetterà al personale di conciliare i tempi lavorativi con i tempi privati, così da far fronte alle esigenze familiari e personali.

Si riporta di seguito un grafico Istat (**figura n. 5**), in cui si può osservare il dato relativo alla modifica dell'attività lavorativa, dovuta a problemi di conciliazione della vita privata con la vita lavorativa (dato del 2018).

**Figura 5 - Occupati con figli di 0-14 anni che hanno modificato
l'attività lavorativa e
hanno problemi di conciliazione, per genere e posizione professionale
Anno 2018**
 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Azione 1) Valorizzazione e monitoraggio lavoro agile

AZIONE	Implementazione e monitoraggio del lavoro agile
Responsabilità	Servizio Gestione Risorse Umane
Destinatari	Tutti i dipendenti Irsst
Risorse finanziarie	In base alle richieste dei lavoratori per Unità (eventuale previsione di rotazione annuale). Non stabilito un budget
Indicatori e target	Report biennale sulla % del personale che utilizza la modalità agile

Azione 2) Valorizzazione e implementazione servizi di facilitazione

AZIONE	Implementazione servizi (ad esempio Convenzioni Asili nido, navetta trasporto dipendenti)
Responsabilità	Urp
Destinatari	Tutti i dipendenti Irst
Risorse finanziarie	Nel budget annuale dell'Istituto
Indicatori e target	Report sulla % dei posti occupati

3.2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

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.

Azione 1) Consapevolezza e supporto alle donne

AZIONE	Organizzazione percorsi di formazione articolati in seminari di gruppo su temi specifici (<i>leadership, comunicazione, decision making, problem solving, empowerment</i>)
Responsabilità	Servizio Gestione Risorse Umane, Ufficio formazione, Ufficio relazioni con il pubblico
Destinatari	Tutti i dipendenti Irst
Risorse finanziarie	Nel budget annuale della formazione personale dell'Istituto
Indicatori e target	Monitoraggio con schede strutturate descrittive, questionari ed altri strumenti, che consentano l'analisi ed il report dei risultati. Risultati attesi: acquisizione di un maggior grado di consapevolezza del ruolo e delle funzioni da parte di ciascuna partecipante, arricchimento delle competenze rispetto alle <i>soft skills</i> indispensabili per ricoprire ruoli ad elevata responsabilità dirigenziale. Report annuale

3.3 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Questa macro-area è destinata alla predisposizione di appositi strumenti di monitoraggio per assicurare il rispetto della normativa sulla composizione delle Commissioni d'esame di concorso, che preveda – quanto possibile – che almeno un terzo dei componenti delle medesime sia di sesso femminile.

Azione 1) Promuovere equilibrio di genere nelle commissioni di selezione/concorso

AZIONE	Monitoraggio della composizione delle commissioni di selezione/concorso
Responsabilità	Servizio Gestione Risorse Umane
Destinatari	Tutto il personale
Risorse finanziarie	Nel budget annuale dedicato dell'Istituto
Indicatori e target	Predisposizione di report annuali

3.4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA

La dimensione di genere deve essere integrata non solo all'interno della politica aziendale, ma deve essere anche un aspetto considerato e valutato anche nel mondo della ricerca. A tal fine, sono state individuate azioni finalizzate alla sua valorizzazione, che mirano sia a monitorarne l'inclusione, oltre che aumentare la consapevolezza del suo ruolo nel contesto della ricerca.

Azione 1) Valorizzazione del ruolo delle donne ricercatrici

AZIONE	Predisporre premi/riconoscimenti volti ad incentivare e a valorizzare il contributo alla ricerca da parte delle ricercatrici donne
Responsabilità	Ufficio Ricerca, Servizio Gestione Risorse Umane
Destinatari	Comunità scientifica
Risorse finanziarie	Nel budget annuale dedicato dell'Istituto
Indicatori e target	La Direzione Generale e Scientifica si impegna nel predisporre con cadenza annuale riconoscimenti per il contributo alla Scienza. Report biennale

Azione 2) Valutare la partecipazione in qualità di Principal Investigator (PI)

<p>AZIONI</p>	<p>Analizzare l'adesione in qualità di Principal Investigator (PI) a bandi di finanziamento alla ricerca su base competitiva.</p> <p>Analizzare l'adesione in qualità di Principal Investigator (PI) sui progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi, rispetto a quelli presentati</p>
<p>Responsabilità</p>	<p>Ufficio Ricerca</p>
<p>Destinatari</p>	<p>Comunità scientifica</p>
<p>Risorse finanziarie</p>	<p>Nel budget annuale dedicato dell'Istituto</p>
<p>Indicatori e target</p>	<p>Indicatori da valutare annualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - N assoluto e % di uomini e donne PI che partecipano ai bandi di finanziamento su base competitiva calcolato sul numero totale di proposte presentate dall'Istituto - N assoluto e % di uomini e donne PI responsabili di progetti di ricerca approvati e finanziati da bandi competitivi calcolato sul numero totale di proposte progettuali finanziate

Azione 3) Incrementare la consapevolezza dell'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca

AZIONI	Organizzazione di eventi formativi per affrontare il tema dell'integrazione della dimensione di genere nei processi e nella metodologia della ricerca
Responsabilità	Ufficio Ricerca
Destinatari	Comunità scientifica
Risorse finanziarie	Budget destinato alla formazione del personale
Indicatori e target	Organizzazione di evento/i informativi da svolgere annualmente per promuovere conoscenze e competenze sulla parità di genere applicate alla ricerca.

3.5 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

La violenza di genere, le molestie e il bullismo sono situazioni complesse che possono a sua volta determinare l'isolamento e la discriminazione delle vittime. Tali situazioni rappresentano criticità che si possono verificare in diverse situazioni e ambienti, inclusi gli organismi di ricerca e gli organismi di finanziamento della ricerca.

In base all'art.5 c. 3 lett. b.2. del Codice Etico Comportamentale (approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11/06/2018) l'IRST riconosce e garantisce le pari opportunità, il benessere organizzativo, la tutela del mobbing e dalle molestie sessuali. Tuttavia, non sono previste azioni specifiche finalizzate alla prevenzione e sensibilizzazione della violenza di genere. Al fine di favorire la nascita di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze, si individuano le seguenti azioni.

Azione 1) Aumentare la consapevolezza sui temi della violenza di genere, dell'identità di genere, prevenzione e contrasto alle molestie all'interno dell'Istituto

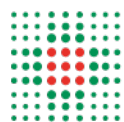
AZIONE	Organizzazione di eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere
Responsabilità	Ufficio Relazioni con il Pubblico, Ufficio Formazione, Servizio Gestione Risorse Umane
Destinatari	Tutto il personale dell'Istituto
Risorse finanziarie	Budget Formazione dell'Istituto
Indicatori e target	Organizzazione annuale di eventi formativi sulle diverse sfaccettature e radici della discriminazione e della violenza di genere, oltre che sulla valorizzazione delle differenze, con relativi questionari di gradimento Monitoraggio biennale

Azione 2) Prevenzione molestie sessuali

AZIONE	Predisposizione di moduli predefiniti per la segnalazione di molestie sessuali
Responsabilità	Ufficio Relazioni con il Pubblico, Ufficio Formazione, Servizio Gestione Risorse Umane
Destinatari	Tutto il personale dell'Istituto
Risorse finanziarie	Non necessaria la definizione
Indicatori e target	<p>Tutti gli episodi di violenza di genere, bullismo e molestie devono essere segnalati mediante modulo apposito. Il Direttore (o altrimenti al Consiglio di Amministrazione, qualora il Direttore sia direttamente coinvolto) interviene incaricato di sanare una possibile situazione, anche mediante l'istituzione di sanzioni disciplinari formali</p> <p>Azioni: Realizzazione di un Report annuale</p>

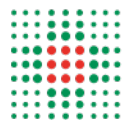
4. CRONOPROGRAMMA

Area di azione	Azione	Indicatori e target	Destinatari	Cronoprogramma					Ufficio Responsabile	Risorse Finanziarie
				2021	2022	2023	2024	2025		
3.1 Favorire l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1 Implementazione e monitoraggio del lavoro agile	Report biennale sulla % del personale che utilizza la modalità agile	<ul style="list-style-type: none"> Tutti i dipendenti dell'Irst 	X		X		X	<ul style="list-style-type: none"> SGRU 	Non necessaria la definizione
	2 Valorizzazione e implementazione servizi di facilitazione	Report sulla % dei posti occupati	<ul style="list-style-type: none"> Tutti i dipendenti dell'Irst 	X		X		x	<ul style="list-style-type: none"> URP 	Budget annuale dedicato dell'Istituto

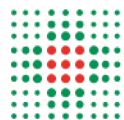


Area di azione	Azione	Indicatori e target	Destinatari	Cronoprogramma					Responsabili	Risorse Finanziarie
				2021	2022	2023	2024	2025		
3.2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice negli organi decisionali	1 Consapevolezza e supporto alle donne	Monitoraggio con schede strutturate, descrittive, questionari e altri strumenti che consentano l'analisi ed il report dei risultati	<ul style="list-style-type: none"> Tutti i dipendenti dell'Irst 			X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> URP URTF SGRU 	Budget annuale della formazione personale dell'Istituto

Area di azione	Azione	Indicatori e target	Destinatari	Cronoprogramma					Responsabili	Risorse Finanziarie
				2021	2022	2023	2024	2025		
3.3 Uguaglianza di Genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	1 Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni di selezioni/concorso interne che non sono oggetto di sorteggio	Predisposizione di report annuali	<ul style="list-style-type: none"> Tutti i dipendenti dell'Irst 			X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> SGRU 	Budget annuale dedicato dell'Istituto



Area di azione	Azione	Indicatori e target	Destinatari	Cronoprogramma					Responsabili	Risorse Finanziarie
				2021	2022	2023	2024	2025		
3.4 Integrazione della dimensione di Genere nella ricerca	1 Valorizzazione del ruolo delle donne ricercatrici	Report/riconoscimento biennale	• Comunità scientifica			X		X	• URTTF • SGRU	Budget annuale dedicato dell'Istituto
	2 Valutare la partecipazione di PI	Report annuale (vedi GEP)	• Comunità scientifica	X	X	X	X	x	• URTTF	Budget annuale dedicato dell'Istituto
	3 Implementare la consapevolezza dell'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca	Organizzazione di eventi informativi da svolgere annuale. Monitoraggio con schede strutturate, descrittive, questionari e altri strumenti che consentano l'analisi ed il report dei risultati	• Comunità scientifica			X	X	X	• URTTF	Budget destinato alla formazione personale



Area di azione	Azione	Indicatori e target	Destinatari	Cronoprogramma					Responsabili	Risorse Finanziarie
				2021	2022	2023	2024	2025		
3.5 Contrasto alla violenza di genere	1 Aumentare la consapevolezza sui temi della violenza di genere, nell'identità di genere, prevenzione e contrasto alle molestie all'interno dell'istituto	Organizzazione di eventi formativi sul tema della discriminazione e della violenza di genere, con relativi questionari di gradimento. Report biennale	<ul style="list-style-type: none"> Tutti i dipendenti dell'Irst 			X		X	<ul style="list-style-type: none"> URP URTF SGRU 	Budget formazione dell'Istituto
	2 Prevenzione alle molestie sessuali	Predisposizione di specifica modulistica per la segnalazione di episodi di violenza	<ul style="list-style-type: none"> Tutti i dipendenti dell'Irst 			X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> URP URTF SGRU 	Non necessaria la definizione

5. SITOGRAFIA, BIBLIOGRAFIA E DOCUMENTAZIONE CONSULTATA PER LA STESURA DEL GEP-IRST:

- a) Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2021, European Commission Directorate-General for Research and Innovation
- a) <https://www.istat.it/it/archivio/250219>
- b) Bilancio sociale IRST 2020
- c) Articolo: "un piano per la parità, I gender equality plans" di Barbara De Micheli Silvia Sansonetti <https://www.ingenero.it/en/node/6697>
- d) Sito commissione Europea: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en. Gender equality in research and innovation. Achieving gender equality in research, how it relates to the European Research Area, networks and news.
- e) Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE): https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige_it