



HCF FONDAZIONE **ANMCO** PER IL **TUO** CUORE ETS

HCF Fondazione ANMCO per il Tuo cuore ETS

Heart Care Foundation

Via La Marmora, 36 - Firenze

tel. +39 055.5101361 - fax +39 055.5101310

Sito Internet: www.periltuocuore.it

E-mail: segreteria@periltuocuore.it - centrostudi@heartcarefoundation.it

Piano per Uguaglianza di Genere (PUG)

Indice

PUG	TITOLO
	<u>Premessa</u>
1	<u>Principi Fondamentali del Piano per Uguaglianza di Genere (PUG)</u>
2	<u>Strategie per l'Implementazione del PUG</u>
3	<u>Approvazione e Validità</u>
	<u>Allegati</u>

Piano di Uguaglianza di Genere HCF Ver. 0 del 15/09/2023

HCF Fondazione ANMCO per il Tuo cuore ETS

riconosciuta con Decreto del Ministero della Sanità del
25 Settembre 2000 - Certificata UNI EN ISO 9001:2015
Iscrizione Anagrafe Nazionale Ricerche N. 53541DZP

Costituita da Associazione Nazionale
Medici Cardiologi Ospedalieri



Segreteria Istituzionale

Via A. La Marmora, 36 - 50121 Firenze - Italia
Tel. + 39 055 5101367 • Fax + 39 055 5101360
C.F. 94070130482 • P. IVA 05089700487
segreteria@periltuocuore.it - www.periltuocuore.it



HCF FONDAZIONE ANMCO PER IL TUO CUORE ETS

Premessa

La HCF Fondazione ANMCO per il Tuo cuore ETS le cui attività sono descritte e delineate nella propria Carta dei Servizi, in coerenza con la Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 della UE, ha deciso di includere tra gli Obiettivi Annuali 2023 del proprio Sistema Gestione Qualità la definizione di un Piano per Uguaglianza di Genere (PUG), giungendo così alla pubblicazione del presente documento.

1. Principi Fondamentali del Piano per Uguaglianza di Genere (PUG)

Obiettivo principale del PUG è quello di individuare ed introdurre azioni che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano, al contempo, la valorizzazione di tutte le diversità legate, ad esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del credo politico e/o religioso, del plurilinguismo.

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità della Fondazione, che come attività istituzionali svolge sia ricerca scientifica, prevalentemente in ambito cardiovascolare (Certificazione UNI:EN:ISO 9001:2015), che attività di natura educativa nei confronti del cittadino, pensando ad uno strumento di lavoro agile e facilmente aggiornabile.

Il PUG della Fondazione vuole andare ad integrare quanto dichiarato nell'articolo 3 dello Statuto della Fondazione, che mira a promuovere il benessere collettivo, aggiungendo anche la finalità per la non discriminazione di genere, di cittadinanza, di etnia, di credo politico e/o religioso, di orientamento sessuale, impegnandosi positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale di tutte le minoranze. In prima battuta la Fondazione vuole portare a compimento questi obiettivi a livello del proprio personale e dei propri organi dirigenti, consapevole di come questo sia il primo passaggio per poter poi favorire un tale modello in tutte le istituzioni con cui a vario titolo la Fondazione viene in contatto nel perseguimento delle proprie finalità.

Questo Piano integra ed estende l'impegno della Fondazione con lo specifico obiettivo di ridurre sempre di più il *divario di genere* ancora presente.

2. Strategie per l'Implementazione del PUG

Il Piano, in coerenza con gli altri documenti programmatici della Fondazione, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e ripensando l'organizzazione del lavoro nella sua dimensione



HCF FONDAZIONE ANMCO PER IL TUO CUORE ETS

sociale e di genere, tramite cambiamenti istituzionali e culturali. In particolare mira a raggiungere tre scopi:

1. aumentare la consapevolezza sia dell'esistenza di un divario di genere (gender gap) che dell'importanza di un approccio di genere nel campo dell'innovazione, per raggiungere livelli di eccellenza in ambito scientifico e tecnologico;
2. mantenere equilibrati dal punto di vista del genere i numeri del personale impiegato all'interno della Fondazione, suggerendo azioni positive che aumentino la partecipazione e la rappresentanza di eventuali gruppi che fossero sottorappresentati;
3. lavorare con e per le istituzioni, incoraggiando e promuovendo la parità di genere attraverso cambiamenti strutturali all'interno della Fondazione, qualora se ne ravvisi la necessità.

2.1 Aree Tematiche di Attenzione

A partire da questi obiettivi, sono state individuate cinque Aree Tematiche di attenzione, sulle quali verificare con assiduità se gli scopi siano o meno perseguiti in maniera adeguata.

1) Benessere organizzativo ed equilibrio vita privata-vita lavorativa

- Promuovere l'armonia all'interno del personale assicurando la massima trasparenza nelle scelte e nelle decisioni da parte degli organi dirigenti.
- Pur nel rispetto delle gerarchie consolidate, condividere per quanto più possibile le decisioni all'interno dei gruppi di lavoro.
- Disincentivare il lavoro straordinario, da effettuarsi solo in casi veramente eccezionali.
- Incentivare l'aggregazione del personale anche in momenti non prettamente lavorativi, p.e. pausa pranzo e/o pausa caffè assieme (compatibilmente con le norme vigenti e seguendo le specifiche raccomandazioni per quanto riguarda il contenimento di malattie infettive e diffuse, es. COVID19).
- Garantire sempre che il personale possa usufruire dei propri diritti pur nel rispetto dei doveri previsti.

2) Equilibrio di genere nel personale impiegato e nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

- Periodica verifica sull'equilibrio numerico di genere.
- Se l'equilibrio di genere è in grave difetto incentivare il più possibile la partecipazione paritaria, promuovendo la cultura *Gender Equity* in tutti quei contesti in cui la Fondazione avrà possibilità ed opportunità di intervenire.



HCF FONDAZIONE ANMCO PER IL TUO CUORE ETS

3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera e nella formazione del personale

- L'inserimento di nuovo personale sarà basato solamente sul confronto tra le necessità della Fondazione e le competenze offerte dai candidati, senza che siano mai considerati sesso, razza, età, orientamento sessuale o religioso.
- Gli avanzamenti di carriera, sia dal punto di vista retributivo che di posizione lavorativa, saranno influenzati esclusivamente dalle capacità lavorative della persona in rapporto alle esigenze della Fondazione.
- La cultura della formazione dei dipendenti, già parte integrante della Fondazione, sarà rivolta a tutto il personale indipendentemente dalla categoria professionale e genere.

4) Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca scientifica

- Favorire al massimo una partecipazione il più possibile paritaria dal punto di vista del genere, tra i Ricercatori coinvolti nei Progetti di Ricerca Scientifica della Fondazione.
- Promuovere il concetto descritto al punto precedente con iniziative pubbliche rivolte alla comunità cardiologica nazionale con cui la Fondazione interagisce.
- Favorire Progetti di Ricerca che abbiano tra i propri obiettivi una valutazione delle diverse ricadute diagnostico-terapeutiche nei diversi generi maschio/femmina.
- Promuovere interventi di didattica e divulgazione nelle scuole di ogni ordine e grado, mirati a presentare, valorizzandolo, il contributo delle donne nel campo della ricerca.

5) Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione

- Favorire iniziative di divulgazione, rivolte ai cittadini, alla comunità medica e al personale della Fondazione, che abbiano come obiettivo il contrasto ad ogni forma di discriminazione.
- Istituire dei meccanismi di ascolto e denuncia, come è ad esempio il Codice Etico già in vigore all'interno della Fondazione, che permettano a tutte le persone coinvolte nelle attività della Fondazione di poter denunciare eventuali forme di violenza e molestie di qualsiasi natura.
- Sostenere con forza, anche con azioni concrete quali un'eventuale assistenza legale, tutti coloro che venissero discriminati nello svolgimento delle proprie funzioni relativamente alle attività della Fondazione.



HCF FONDAZIONE ANMCO PER IL TUO CUORE ETS

2.2 Metodologia di redazione di questo documento

La versione finale del documento è stata ottenuta secondo il seguente percorso:

- La prima stesura a cura del Responsabile Qualità della Fondazione
- Il documento è stato poi condiviso con alcuni colleghi del Centro Studi ANMCO e con il Responsabile Operativo per la Ricerca, quindi successivamente integrato.
- La versione finale è stata sottoposta al Presidente della Fondazione che ha apportato le sue modifiche e l'ha formalmente approvata nella data riportata in calce a questo documento.

2.3 Periodicità di aggiornamento del Piano di Uguaglianza di Genere

Il Piano di Uguaglianza di Genere HCF sarà aggiornato tutte le volte che se ne risconterà la necessità, dopo valutazione delle indicazioni ricevute dai proponenti l'aggiornamento. È in ogni caso auspicata una revisione critica almeno triennale. Qualsiasi tipo di aggiornamento, periodico od occasionale, ivi compreso l'aggiornamento di eventuali allegati, dovrà essere approvato dalla Direzione della Fondazione.

3 Approvazione e Validità

Di seguito è riportata la storia delle revisioni della Piano di Uguaglianza di Genere HCF. Eventuali documenti allegati potranno essere aggiornati separatamente dal documento principale, pertanto ciascun allegato avrà un proprio indice di revisione. Ciascuna revisione della Piano di Uguaglianza di Genere HCF e di ogni singolo allegato si intende valida fino alla revisione successiva (i.e. non è prevista scadenza).

Tipo	Data	Ver	Responsabile stesura	Responsabile approvazione
Prima stesura	15/09/2023	0	Marco Gorini	Domenico Gabrielli

Firenze, 15 settembre 2023 (Revisione 0)

Cav. Prof. Domenico Gabrielli
Presidente

HCF Fondazione ANMCO per il Tuo cuore ETS

Allegati

- *Alla data dell'ultima versione valida non sono presenti allegati*