

LG 38 DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY

Elaborato da:	Direzione Scientifica	19.07.20200
Verificato da:	Ufficio Qualità	11/08/2022
Approvato da:	Direzione Amministrativa	11/082022

1 Sommario

1.	PREMESSA E SCOPO DEL DOCUMENTO	3
2.	IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY	3
2.2	<i>IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY: UGUAGLIANZA DI GENERE</i>	4
2.3	<i>IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY: LGBTQIA+</i>	5
2.4	<i>IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY: DISABILITÀ</i>	5
2.5	<i>IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY: GIOVANI E LAVORO, TUTELA DELL'ESPERIENZA LAVORATIVA (OVER 65)</i>	5
2.6	<i>IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY: I NOSTRI PROGETTI FUTURI</i>	6

1. PREMESSA E SCOPO DEL DOCUMENTO

La Fondazione Santa Lucia IRCCS crede fermamente nei valori della **diversità, dell'inclusione e dell'equità** e si impegna con fermezza nel sostenerli tramite l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

Per questa ragione la Fondazione ha – ormai da diversi anni – profuso tutto il suo impegno per creare un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro al cui interno ciascuno sia libero di esprimersi senza subire discriminazioni di alcun tipo.

Il nostro capitale umano è il nostro bene più prezioso. La somma collettiva delle differenze individuali, delle esperienze di vita, delle conoscenze, dell'inventiva, dell'innovazione, dell'espressione di sé, delle capacità uniche e del talento che i nostri dipendenti e collaboratori investono nel loro lavoro rappresenta una parte significativa non solo della nostra cultura, ma anche della nostra reputazione e dei risultati della Fondazione.

Accogliamo e incoraggiamo le differenze di età, colore, disabilità, etnia, stato civile o di famiglia, identità o espressione di genere, lingua, origine nazionale, abilità fisica e mentale, affiliazione politica, razza, religione, orientamento sessuale, condizione socio-economica, e le altre caratteristiche che rendono unici i nostri dipendenti.

Crediamo che questa diversità e unicità siano parte integrante del sistema di valori umani e professionali che rendono la Fondazione Santa Lucia un'eccellenza nel mondo della neuroriabilitazione e delle neuroscienze.

2. IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY

Le iniziative per la diversità nella Fondazione Santa Lucia si applicano, ma non si limitano, alle nostre buone pratiche e politiche in tema di:

- **ricerca e selezione:** la Fondazione è impegnata a offrire pari opportunità di lavoro per tutti, sulla base delle qualifiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione, selezionando, assumendo, retribuendo il personale in base a criteri di merito e competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, nel rispetto di tutte le leggi, dei regolamenti e delle direttive vigenti;
- **retribuzione e assegnazione benefit:** la retribuzione e l'assegnazione di benefit in Fondazione Santa Lucia sono fondati unicamente su logiche che incoraggino la parità di genere anche nei trattamenti economici e su un sistema puramente meritocratico sull'assegnazione di benefit e premi che si pone come principale obiettivo la valorizzazione delle risorse, promuovendo lo sviluppo delle competenze e delle professionalità, contribuendo nel contempo a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole (vedi IO 50.1 Sistema Premiante).
La Fondazione si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente, affinché l'energia e la creatività dei singoli trovino piena espressione realizzando le potenzialità di ognuno;
- **sviluppo, crescita professionale e formazione:** la diversità di ciascuno, le ambizioni e le necessità formative di tutti i dipendenti e collaboratori di Fondazione Santa Lucia sono tenute in grande considerazione e grazie alle politiche di ascolto attivo si traducono in azioni rivolte a valorizzare il percorso professionale di ciascun dipendente/collaboratore e a strutturare un Piano Formativo Aziendale che tenga conto delle esigenze di tutti i soggetti coinvolti.

Crediamo fortemente che costruire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dell'altrui diversità favorisca la comunicazione e la cooperazione rispettosa tra tutti i dipendenti.

Crediamo che incentivare il lavoro di squadra e la partecipazione dei dipendenti e dei collaboratori consenta la rappresentanza di tutti i gruppi e le prospettive di ciascuno di noi.

Crediamo che garantire un equilibrio tra lavoro e vita privata sia un requisito fondamentale e lo incentiviamo grazie a politiche che consentano orari di lavoro flessibili per soddisfare le diverse esigenze dei dipendenti e dei collaboratori.

Incoraggiamo tutti i nostri dipendenti e collaboratori a dare il loro apporto all'interno delle comunità in cui operiamo per promuovere una maggiore comprensione e rispetto per la diversità.

La Fondazione:

- garantisce un ambiente di lavoro che valorizzi le diversità dei dipendenti, nel rispetto del principio di uguaglianza, preoccupandosi di tutelare la dignità e la libertà di ogni dipendente sul posto di lavoro;
- non tollera alcun tipo di discriminazione di carattere razziale, sessuale, politico, sindacale o religioso;
- impone l'obbligo di astenersi da qualsiasi intimidazione, atto o comportamento molesto;
- non ammette molestie sessuali, intendendosi per "molestia sessuale" ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, arrecante offesa alla dignità della persona che lo subisce; non ammette altresì la creazione di un clima di intimidazione nei confronti della persona che subisca le suddette molestie.

2.1 IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY: LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE MOLESTIE SUL POSTO DI LAVORO

Coloro che ritengono di essere oggetto di comportamenti molesti o discriminatori o sono a conoscenza di intimidazioni, discriminazioni o comportamenti molesti e/o discriminatori in atto devono informare il Comitato diversity, inclusion e equity che riferirà alla Direzione Amministrativa la quale provvederà, con la massima sollecitudine e riservatezza, a compiere tutte le azioni che si riterranno opportune, al fine di consentire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

2.2 IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY: UGUAGLIANZA DI GENERE

Le azioni adottate nel corso degli anni in Fondazione Santa Lucia hanno contribuito ad aumentare l'attuale gender mix: la presenza femminile in Fondazione Santa Lucia ha avuto negli ultimi anni un costante incremento.

L'adesione ai Contratti Collettivi Nazionali ARIS/AIOP ha consentito di abbattere eventuali fenomeni di gender gap, garantendo parità salariale a prescindere dal genere di appartenenza.

Per sostenere il raggiungimento di questo traguardo, la Fondazione adotta, realizza e sviluppa da anni iniziative e progetti pensati per le nostre persone, volti a creare una cultura delle pari opportunità per tutti. Processi di selezione e career ladder puramente meritocratici garantiscono l'assenza di discriminazione di genere. I nostri dati rilevano che nel 2021 circa i $\frac{2}{3}$ della popolazione aziendale

della Fondazione è composta da donne. Molti dei ruoli dirigenziali o di coordinamento sono attualmente ricoperti da donne.

Un dato assai rilevante ed in controtendenza con la media nazionale ed europea è la composizione del Consiglio di Amministrazione, in cui su tre componenti, due sono donne.

2.3 IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY: LGBTQIA+

La Fondazione si occupa di promuovere la cultura dell'inclusione a tutti i livelli. Il nostro impegno è quello di creare un ambiente inclusivo nel quale tutti possano avere le stesse opportunità, indipendentemente dall'orientamento sessuale. Il nostro desiderio è quello che le nostre persone possano essere sé stesse ogni giorno, vedendo accolto e valorizzato il loro punto di vista e sentendosi libere di portare il valore intrinseco nelle diversità di ciascuno.

Lavoriamo alacremente affinché la genuina accettazione delle differenze altrui come un valore da tutelare diventi parte del substrato culturale delle persone che lavorano in Fondazione Santa Lucia.

2.4 IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY: DISABILITÀ

Da sempre la Fondazione Santa Lucia promuove progetti volti alla sensibilizzazione sui temi della disabilità ospitando eventi, produzioni cinematografiche e televisive ed eventi sportivi.

Fin dal 1961 la Fondazione promuove la sport-terapia ed è attivo nella promozione dell'attività sportiva paralimpica, per permettere ai pazienti di trovare la grinta e la motivazione di tornare al centro della propria vita, tutto ciò anche al fine di affermare una società inclusiva in cui "la differenza" costituisce un valore aggiunto e non un limite.

2.5 IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY: GIOVANI E LAVORO, TUTELA DELL'ESPERIENZA LAVORATIVA (OVER 65)

La Fondazione Santa Lucia ha a cuore i temi relativi al gap generazionale nel mondo del lavoro.

Le convenzioni stipulate con università, istituti di ricerca e la partecipazione a network scientifici garantiscono l'introduzione nel mondo del lavoro di giovani ricercatori e lavoratori e forniscono loro la possibilità di far parte di uno dei più grandi e prestigiosi network scientifici e clinici.

I neoassunti, a prescindere dalla loro seniority lavorativa, sono attivamente coinvolti nelle attività svolte dalla Fondazione e i comitati e gruppi di lavoro vengono creati in modo da garantire la presenza sia di giovani che di soggetti con maggior seniority.

Ci impegniamo ad impostare la formazione continuativa in modo da consentire a tutti i dipendenti di poter sviluppare le competenze necessarie, consentendo di ridurre il gap formativo tra diversi livelli di seniority lavorativa.

2.6 IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI DIVERSITY, INCLUSION E EQUITY: I NOSTRI PROGETTI FUTURI

Il raggiungimento degli attuali obiettivi di gender mix ci rende orgogliosi e intendiamo mantenere il risultato raggiunto. Per questa ragione effettueremo un monitoraggio costante dei fenomeni di gender mix e di quelli che potrebbero provocare un gender gap, relazionando annualmente su questi temi.

La Fondazione Santa Lucia ha intenzione di aderire al Women's Empowerment Principles (WEP) un insieme di principi che offrono indicazioni alle imprese su come promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile sul posto di lavoro, nel mercato e nella comunità.

I WEP sono uno strumento fondamentale per la realizzazione da parte delle aziende degli obiettivi di uguaglianza di genere dell'Agenda 2030 e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Crediamo che la sensibilizzazione e l'awareness su tematiche legate al contrasto della discriminazione relativa al genere, orientamento sessuale, credo religioso e origine razziale od etnica siano lo strumento più efficace per garantire che ciascuno viva la propria diversità come una ricchezza. Per questa ragione organizzeremo specifiche sessioni di formazione, introducendo nel Piano Formativo Aziendale iniziative rivolte a promuovere i temi della diversity, dell'inclusion e dell'equity.

Contestualmente alla pubblicazione di questa policy verrà costituito un **Comitato per la diversity, inclusion ed equity**.

Il Comitato, oltre a monitorare il progresso delle azioni e dei progetti volti a favorire la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, fungerà da punto di contatto per chiunque voglia segnalare eventuali condotte contrarie allo spirito della presente policy o semplicemente avere maggiori informazioni sui temi di cui sopra.