

MISSION E VISIONE STRATEGICA

L'Associazione Progetto Oncologia UMAN.A (ODV) nasce nel 1991 ad opera di professionisti della sanità e di volontari appositamente formati che operano nell'ambito della patologia oncologica.

L'Associazione è un'organizzazione di volontariato a struttura democratica che si ispira al valore della solidarietà umana e del volontariato, non ha scopo di lucro e persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale, esauendo le stesse esclusivamente nell'ambito territoriale della Regione Lombardia.

L'Associazione Progetto Oncologia UMAN.A svolge la sua attività presso il Dipartimento di Oncologia dell'Ospedale Fatebenefratelli di Milano, articolandola nelle seguenti area di intervento:

- Informazione ai pazienti
- Accoglienza e accompagnamento
- Supporto alla Ricerca scientifica
- Formazione
- Supporto psicologico
- Cure Palliative Domiciliari

L'Associazione si propone di promuovere, individuare e realizzare servizi e modelli di assistenza destinati a facilitare i rapporti tra pazienti ed istituzioni e ad alleviare il dolore nel rispetto dei valori della persona. Questo impegno ha prodotto negli anni una continua e fattiva collaborazione con la struttura complessa di Oncologia Medica dell'ASST Fatebenefratelli-Sacco (PO Fatebenefratelli), in termini sia di presenza di volontari, che di messa in atto di attività e strutture (realizzazione dell'Hospice) destinate ad aiutare il malato e la sua famiglia ad affrontare con serenità il mondo della cura oncologica.

Nel corso degli anni le capacità progettuali dell'Associazione e quelle di ascolto e di guida per pazienti e familiari da parte dei Volontari si sono affinate sempre di più, grazie anche ai percorsi formativi messo in atto, per cui l'Associazione è cresciuta rimodulandosi in più settori di attività.

Il servizio di cure palliative domiciliari risponde al bisogno di **continuità assistenziale** per offrire ai pazienti, giunti alla fase terminale di malattia non più passibile di trattamenti specifici, cure adeguate alla situazione clinica, evitando ricoveri impropri. Per promuovere questa attività si avvale di personale professionale altamente specializzato.

Nell'ottica di un miglioramento assistenziale offre attività formative professionalizzanti per badanti.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Progetto Oncologia UMAN.A ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale femminile all'interno dell'organizzazione, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Progetto Oncologia UMAN.A rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Progetto Oncologia UMAN.A, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Progetto Oncologia UMAN.A concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- ✓ selezione del personale e degli operatori e assegnazione delle attività senza distinzione di genere.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati il CDA di Progetto Oncologia UMAN.A ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Progetto Oncologia UMAN.A si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro con *orari di lavoro flessibili* tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;

- ✓ a supportare i pazienti, i loro familiari e i caregiver senza ricadere in stereotipi e senza discriminazioni di genere.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Progetto Oncologia UMAN.A sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Fare ricerca del personale tenendo conto di skill professionali e soft skill adeguati al tipo di lavoro da svolgere, senza distinzione di genere. Questo si applica sia al personale dipendente che ai collaboratori liberi professionisti.

Gestione della carriera

Realizzare percorsi di crescita professionale che non distinguano tra i generi ma tengano conto della preparazione rispetto agli obiettivi interni.

Equità salariale

Totale equità salariale tra generi diversi sia per le/i dipendenti che per le figure libero professionali.

Genitorialità, cura

Concessione di un orario di lavoro flessibile, entro limiti definiti di fasce orarie di entrata e uscita, concordate con la/il dipendente.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Concessione di un orario di lavoro flessibile, entro limiti definiti di fasce orarie di entrata e uscita, concordate con la/il dipendente.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Crescita della cultura di parità di genere attraverso formazione specifica e informazione interna su policy di comportamento adeguate.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere congiuntamente al Comitato Guida. Tale riesame verrà fatto almeno una volta all'anno congiuntamente al riesame della direzione per la Qualità in modo che gli obiettivi qualitativi e di parità di genere possano essere integrati per una maggiore efficacia ed efficienza.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.