



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna

Istituto delle Scienze Neurologiche
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna
IRCCS Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA - ROMAGNA
Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE E AZIONI POSITIVE

2025 – 2027

Per la costruzione del Piano per l'Uguaglianza di Genere e delle Azioni Positive (Gender Equality Plan - GEP) le Direzioni Generali e le Direzioni Scientifiche di IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola, Azienda USL di Bologna – IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche e IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, hanno istituito un Board formato dalla Governance delle tre aziende ed un GEP Team interaziendale, nominato nel rispetto delle indicazioni della Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans predisposta dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea.

Il Board interaziendale è composto da:

Dott.ssa Chiara Gibertoni, Direttrice Generale IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna

Prof. Marco Seri, Direttore Scientifico IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna

Dott.ssa Anna Maria Petrini, Direttrice Generale Azienda USL di Bologna

Prof. Raffaele Lodi, Direttore Scientifico IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche

Dott. Andrea Rossi, Direttore Generale IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

Dott.ssa Milena Fini, Direttrice Scientifica IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli



Il Gender Equality Plan Team è composto da:

Agnese Antognoli, Marinella Bruni, Sabrina Colombari, Cristina Fonti, Fiorella Giancola, Lorena Landi, Cristina Mazzetti, Dario Molinazzi, Paolo Mora, Elisa Porcu, Irene Quattrini, Daniela Sangiovanni, Chiara Kolletzek.

A supporto del Team, le aziende si sono avvalse di strutture già impegnate nei processi di trasformazione per una maggiore equità di genere, tra le quali il Servizio Unificato Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale, il Servizio Unificato Metropolitano Amministrazione Economica del Personale, la UO Programmazione e Controllo ed il Servizio Comunicazione.

SOMMARIO

INDICE DEGLI ACRONIMI	3
PREMESSA	4
PIANO per l'UGUAGLIANZA di GENERE e AZIONI POSITIVE	5
Il quadro di riferimento	5
AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI	7
Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.	7
AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI	8
Obiettivo 1.2.: Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG	12
AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	13
Obiettivo 2.1: Modifiche di regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice	13
AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	14
Obiettivo 3.1.: Promuovere equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	14
AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE SESSO/GENERE NELLA RICERCA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PRATICA PROFESSIONALE	15
Obiettivo 4.1.: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione	15
AREA 5: PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE MOLESTIE E VIOLENZA, ANCHE DI GENERE, SUL LAVORO	19
Obiettivo 5.1: Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze	19
AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO	21
Obiettivo 6.1: Facilitare la conoscenza delle azioni, iniziative, documenti prodotti dalle Aziende/Comitati Unici di Garanzia per il benessere del personale	21
Obiettivo 6.2: Promuovere stili di vita sani	22

INDICE DEGLI ACRONIMI

AOU	IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola
AUSL	Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna
CdF	Consigliere/a di Fiducia
CE	Comunità Europea
CUG	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro
EIGE	Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (European Institute for Gender Equality) fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione europea (UE). https://eige.europa.eu/it/in-brief
GEP	Gender Equality Plan, Piano per l'Equità di Genere
ICT	Information and Communication Technologies, Servizio per le Tecnologie Informatiche e di Comunicazione
IOR	IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli
IRCCS	Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
MUR	Ministero dell'Università e della Ricerca
PI	Principal Investigator
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
SUMAGP	Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale
SUMAEP	Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale
SPP	Servizio di Prevenzione e Protezione
SDG	Sustainable Development Goals (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile). Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, un piano di azione globale per le persone, il Pianeta e la prosperità: https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future_it .
UOC	Unità Operativa Complessa

PREMESSA

Il programma quadro per la ricerca e l'innovazione Horizon Europe 2021-2027 ha introdotto disposizioni tese a rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti. L'attuazione di un GEP non condiziona la valutazione dei progetti, ma è richiesta come obbligatoria al momento della firma del Grant Agreement.

Il GEP deve soddisfare quattro requisiti minimi obbligatori – definiti dalla CE quali elementi costitutivi (*building blocks*) ed imprescindibili che chiariscono come, nella visione comunitaria, il GEP non è sia documento ma un processo, ed il suo sviluppo deve prevedere le seguenti caratteristiche:

1. Documento pubblico. Il GEP è un documento formale pubblicato sul sito web dell'organizzazione, firmato dal top management e comunicato attivamente all'interno dell'organizzazione.
2. Risorse dedicate. Il GEP deve prevedere risorse e competenze sufficienti in materia di parità di genere.
3. Raccolta e monitoraggio dei dati. Il GEP dovrebbe essere basato sulla raccolta e l'analisi di dati disaggregati per sesso/genere sul personale e le organizzazioni dovrebbero rendicontare annualmente i progressi sulla base di indicatori specifici.
4. Formazione. Il GEP deve includere attività di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere e sugli stereotipi e pregiudizi di genere inconsci, sia per tutto il personale sia per il management.

Parallelamente e in analogia con Horizon Europe, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso ai finanziamenti per tutte le organizzazioni pubbliche e private all'adozione del Bilancio di Genere e del GEP (Linee Guida MUR).

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. 198/2006) all'art. 48 stabilisce che le pubbliche amministrazioni devono adottare il Piano di azioni positive (PAP) quale strumento di pianificazione teso ad assicurare *«la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne»*.

Considerata la coincidenza delle finalità dei documenti sopra menzionati, le aziende sanitarie di Bologna, dal 2023, hanno scelto di adottare il **Piano per l'Uguaglianza di Genere e Azioni Positive** (GEP nel seguito), un unico e condiviso strumento di pianificazione triennale che soddisfa quanto richiesto dal programma Horizon Europe e dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Attraverso un approccio intersezionale e basato su dati concreti, il Piano si propone di individuare azioni mirate, misure correttive e strumenti di monitoraggio capaci di generare cambiamenti strutturali e duraturi relativi a tutti i fattori che possono essere causa di discriminazione, non solo quello sesso/genere, includendo nelle azioni di formazione, prevenzione e contrasto, tutte le sfumature sociodemografiche, quali l'età, la disabilità, l'etnia, la religione, le convinzioni personali e l'orientamento sessuale.

L'elaborazione e la realizzazione del GEP si fonda sul dialogo tra istituzioni, mondo accademico e della ricerca e realtà produttive, nella consapevolezza che solo un impegno condiviso può produrre risultati concreti. Il presente documento costituisce, quindi, il frutto del lavoro svolto, di concerto, dal Gender Equality Plan Team interaziendale e dai CUG di Azienda USL di Bologna - IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche, IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola e IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli.

PIANO per l'UGUAGLIANZA di GENERE e AZIONI POSITIVE

Il quadro di riferimento

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere e Azioni Positive (GEP) si inserisce all'interno della cornice degli strumenti di pianificazione e sviluppo delle aziende sanitarie. È pertanto indispensabile definirlo, attuarlo, monitorarlo e verificarlo in una ottica integrata e sinergica con gli altri strumenti di programmazione, con la consapevolezza che le politiche e gli interventi di promozione ed attuazione della parità e del benessere lavorativo, per essere efficaci devono essere incardinate in maniera trasversale e sinergica nel "sistema azienda".

Il principale strumento di pianificazione aziendale è il **Piano Integrato di Attività ed Organizzazione** (PIAO) che raccoglie in unico documento gran parte dei piani che, in precedenza, erano adottati singolarmente (Piano della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile, anticorruzione).



Inserire il GEP all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) rappresenta una scelta strategica per garantire coerenza, trasversalità e integrazione effettiva delle politiche di genere nella governance pubblica. Il PIAO, quale strumento unico di pianificazione triennale, consente di superare la frammentazione degli strumenti precedenti promuovendo una visione sistemica dell'organizzazione. In questo contesto, il Piano per l'Uguaglianza di Genere non è più un elemento settoriale, ma parte integrante delle strategie di sviluppo e di miglioramento continuo dell'ente. Ciò consente di generare sinergie concrete tra le diverse aree funzionali: ad esempio, tra gestione delle risorse umane e promozione del benessere, tra lavoro agile e

conciliazione vita-lavoro, tra performance e valorizzazione delle diversità. L'integrazione nel PIAO consente inoltre un monitoraggio più efficace, attraverso indicatori condivisi e unificati, e rafforza la responsabilità diffusa, favorendo l'adozione della prospettiva di genere in tutte le fasi decisionali. In ultima analisi, si tratta di una leva culturale e organizzativa che permette di radicare i principi dell'equità in modo strutturale, sostenibile e misurabile.

Esso si pone i seguenti obiettivi:

- sostenere e valorizzare il lavoro di ricerca e culturale sul tema della parità di genere;
- promuovere percorsi di carriera più bilanciati;
- favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali;
- favorire la diffusione di una cultura organizzativa inclusiva e il contrasto agli stereotipi di genere e alle molestie e discriminazioni sul lavoro.

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere e Azioni Positive esplicita l'insieme degli obiettivi e delle azioni dedicate alla promozione della parità, delle pari opportunità e del benessere lavorativo che le tre aziende sanitarie bolognesi intendono perseguire nel triennio 2025-2027 e si sviluppa in sei aree di intervento:

1. **conciliazione** tra **vita e lavoro** e cultura organizzativa;
2. **equilibrio di genere** nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. **eguaglianza** di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della **dimensione di genere nella ricerca** e nei programmi degli insegnamenti;
5. misure di prevenzione e **contrasto alle molestie e violenza**, anche di genere, sul lavoro;
6. promuovere **salute, sicurezza e benessere** lavorativo.

Sulla base dell'analisi di contesto (es. Bilancio di genere, Relazioni annuali CUG, confronto con Direttori/Responsabili), che restituisce una rappresentazione del personale delle aziende in chiave di genere, sono stati individuati gli obiettivi che afferiscono alle cinque aree indicate dalla Commissione europea come ambiti minimi di intervento.

A queste aree prioritarie, con l'obiettivo di dare evidenza alle azioni di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di promozione di un ambiente di lavoro sicuro e positivo, si è deciso di aggiungere una sesta area finalizzata alla promozione della salute, sicurezza e benessere lavorativo.

Per ogni area sono stati formulati obiettivi e specifiche azioni, individuando responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta, destinatari diretti ed indiretti, risorse necessarie e indicatori.

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Azione 1.1.1.	Formazione del management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Responsabilità	Direzioni aziendali, CUG – SUMAGP, Formazione.
Destinatari/e diretti/e	Responsabili di struttura
Destinatari/e indiretti/e	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
Risorse Umane	
Risorse Finanziarie	€ 5000/anno Budget formazione Area Metropolitana
Indicatori e target	Organizzazione di eventi formativi destinati ai responsabili di struttura Target: partecipazione di almeno una persona per ogni UO ad un evento formativo
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili.

Timing

2025

2026

2027

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Azione 1.1.2.	Implementazione e monitoraggio del lavoro agile.
Responsabilità	Responsabili di struttura, CUG, SUMAGP, ICT, SPP.
Destinatari/e diretti/e	Personale delle Aziende sanitarie con attività compatibili con smart-working
Destinatari/e indiretti/e	Responsabili di struttura Utenti/Cittadini
Risorse Umane	3 mesi/persona/anno
Risorse Finanziarie	
Indicatori e target	Monitoraggio gradimento da parte Responsabili/Lavoratori agili Target: mantenimento n. contratti Mantenimento/incremento giornate lavoro da remoto.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 9 Imprese, innovazione e Infrastrutture. SDG 11 Città e comunità sostenibili.

Timing

2025

2026

2027

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Azione 1.1.3.	Facilitare il rientro al lavoro dei dipendenti che per diversi motivi si trovano a riprendere l'attività lavorativa dopo un lungo periodo di assenza (superiore ai 6 mesi), limitando disagi e attivando percorsi di supporto all'assenza e al rientro
Responsabilità	Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Medico competente, SPP, ICT
Destinatari/e diretti/e	Personale delle Aziende sanitarie che rientra da lunga assenza ed équipe di lavoro
Destinatari/e indiretti/e	Tutto il personale delle aziende sanitarie
Risorse Umane	0.5 unità di personale nel primo anno 2 mesi/persona/anno a regime
Risorse Finanziarie	-
Indicatori e target	Analisi dei bisogni:2025-2026 Diffusione di informazioni/linea guida/procedura su percorso di accoglienza e rientro:2026 – 2027.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili

Timing

2025

2026

2027

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Azione 1.1.4.	Redazione Bilancio di Genere
Responsabilità	Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Tavolo Interaziendale
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
Destinatari/e indiretti/e	Cittadine e cittadini
Risorse Umane	4 mesi/persona/anno nel primo anno 2 mesi/persona/anno a regime
Risorse Finanziarie	Costi di stampa materiali
Indicatori e target	Redazione bilancio aggiornato entro luglio di ogni anno
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili

Timing

2025

2026

2027

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Azione 1.1.5.	Promozione di percorsi mirati al miglioramento del benessere del personale a rischio fragilità (Diversity, Disability, Equity & Inclusion)
Responsabilità	Direzioni Aziendali, ASSR, CUG, Board/tavolo aziendale Equità/Diversity management, Coordinamento Health Promoting Hospital
Destinatari/e diretti/e	Utenti dei servizi sanitari e personale delle Aziende sanitarie
Destinatari/e indiretti/e	Tutto il personale
Risorse Umane	6 mesi/persona/anno
Risorse Finanziarie	Previste dai singoli Board
Indicatori e target	Analisi dei bisogni: 2025 Pianificazione obiettivi ed interventi: 2026 Implementazione azioni e verifica: 2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

Timing

2025	2026	2027

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1.2.: Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG

Azione 1.2.1.	Realizzare iniziative di comunicazione e sensibilizzazione su stereotipi e pregiudizi di genere, linguaggio inclusivo, riconoscimento e prevenzione delle molestie, discriminazioni e violenze di genere.
Responsabilità	Direzioni Aziendali, CUG, Formazione, Comunicazione, Coordinamento Health Promoting Hospital, RSPP.
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
Destinatari/e indiretti/e	Comunità
Risorse Umane	2 mesi/persona/anno
Risorse Finanziarie	2.000 €/anno
Indicatori e target	Realizzazione iniziative di sensibilizzazione: almeno 1 anno Materiale informativo: pubblicazione online e cartacea di brochure informative: si/no Partecipazione tavoli cittadini/regionali sul tema.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Timing

2025

2026

2027

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 2.1: Modifiche di regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice

Azione 2.1.1	Istituzione/mantenimento di un Osservatorio aziendale ed interaziendale sulla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il contrasto alla violenza, per il monitoraggio e lo sviluppo del Gender Equality Plan e Bilancio di genere interaziendale
Responsabilità	Direzione Generale, SUMAGP, SUMAEP, CUG, SPP, IRCCS,
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
Destinatari/e indiretti/e	-
Risorse Umane	3 mesi persona/anno
Risorse Finanziarie	-
Indicatori e target	Aggiornamento e verifica annuale GEP-PAP Aggiornamento annuale Bilancio di genere
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Timing

2025	2026	2027

AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 3.1.: Promuovere equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Azione 3.1.1.	Promuovere equilibrio di genere nelle commissioni di selezione/concorso e contrastare gli stereotipi di genere nelle selezioni mediante monitoraggio di: - composizione delle commissioni di selezione/concorso; - progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica; - partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità (Direzioni Dipartimento, UOC, Funzioni Comparto).
Responsabilità	Direzioni Aziendali, SUMAGP, SUMAEP, CUG.
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale
Destinatari/e indiretti/e	-
Risorse Umane	1 mese/persona/anno
Risorse Finanziarie	-
Indicatori e target	Presentazione report annuale/Bilancio di Genere/Relazione CUG
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Timing

2025

2026

2027

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE SESSO/GENERE NELLA RICERCA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PRATICA PROFESSIONALE

Obiettivo 4.1.: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

Azione 4.1.1.	Mappare la distribuzione di genere del personale di ricerca che opera all'interno dell'Azienda, compreso il personale dipendente (TD e TI), universitario in convenzione o in formazione post-laurea (specializzandi/e, assegnisti/e di ricerca, dottorandi/e), contrattualizzato (borse di studio o altre forme contrattuali) coinvolto nelle attività di ricerca o nel supporto alla ricerca
Responsabilità	Direzione Scientifica
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente e non e personale universitario in convenzione come descritto sopra
Destinatari/e indiretti/e	Direzione Aziendale
Risorse Umane	1 mese/anno persona per ogni Azienda/IRCCS
Risorse Finanziarie	-
Indicatori e target	Target: Report annuale di confronto (biennio/triennio) pubblicato all'interno del Bilancio di Genere.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Timing

2025

2026

2027

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E NELLA PRATICA PROFESSIONALE

Obiettivo 4.1.: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

Azione 4.1.2.	Mappare la distribuzione per sesso/genere di: - Principal Investigator (PI) ai bandi di finanziamento alla ricerca da bandi competitivi. - Sperimentatore Responsabile per gli studi approvati dal Comitato Etico nell'anno di riferimento.
Responsabilità	Direzione Sanitaria e/o Scientifica
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione, personale di ricerca inserito con altre forme contrattuali (es: borse di studio) o di supporto alla ricerca
Destinatari/e indiretti/e	Comunità scientifica. Direzione Aziendale
Risorse Umane	2 mesi/ persona anno per ogni Azienda/IRCCS
Risorse Finanziarie	-
Indicatori e target	Indicatori per anno di riferimento: N e % di uomini/donne PI che partecipano a bandi di finanziamento su base competitiva su totale di proposte presentate dall'Azienda/IRCCS N e % di uomini/donne PI responsabili di progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi su totale proposte progettuali finanziate per l'Azienda/IRCCS N e % di uomini/donne in posizione PUC nelle pubblicazioni scientifiche su totale delle pubblicazioni N e % uomini/donne Sperimentatore Responsabile di studi clinici approvati dal Comitato Etico nell'anno di riferimento sul totale di studi clinici approvati. Target: Report annuale/Bilancio di Genere.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Timing

2025

2026

2027

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE SESSO/GENERE NELLA RICERCA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PRATICA PROFESSIONALE

Obiettivo 4.1.: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

Azione 4.1.3.	Analisi di fattibilità dell'implementazione del sistema di mappatura delle pubblicazioni. Mappatura delle pubblicazioni scientifiche che sono caratterizzate dalla dimensione di genere o la valorizzazione di altre diversità.
Responsabilità	Direzione Sanitaria e/o Scientifica
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione, personale di ricerca inserito con altre forme contrattuali (es: borse di studio) o di supporto alla ricerca
Destinatari/e indiretti/e	Cittadini, pazienti, comunità scientifica, personale di supporto alle attività di ricerca, Direzione Aziendale
Risorse Umane	1 mese persona per l'implementazione del sistema di monitoraggio per ogni Azienda/IRCCS 2 mesi persona/anno per la mappatura delle pubblicazioni per ogni Azienda/IRCCS
Risorse Finanziarie	-
Indicatori e target	Report sull'esito dell'analisi di fattibilità entro dicembre 2025 Report mappatura dicembre 2026
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.

Timing

2025	2026	2027

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE SESSO/GENERE NELLA RICERCA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PRATICA PROFESSIONALE

Obiettivo 4.1.: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

Azione 4.1.4.	Analisi dei criteri di valorizzazione/riconoscimento, della dimensione di genere nell'ambito della ricerca e valutazione dei relativi percorsi di riconoscimento. Realizzazione di un evento di assegnazione del riconoscimento sulla base dei criteri individuati.
Responsabilità	Direzione Generale, Direzione Sanitaria e/o Scientifica, Comunicazione, Formazione
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione, personale di ricerca inserito con altre forme contrattuali (es: borse di studio) o di supporto alla ricerca
Destinatari/e indiretti/e	Cittadini, pazienti, comunità scientifica, personale di supporto alle attività di ricerca, Direzione Aziendale
Risorse Umane	Direzione Scientifica per ogni Azienda/IRCCS
Risorse Finanziarie	-
Indicatori e target	Definizione progetto e percorso: 2025 Svolgimento di un evento all'anno di assegnazione del riconoscimento, a partire dal 2026.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.

Timing

2025	2026	2027

AREA 5: PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE MOLESTIE E VIOLENZA, ANCHE DI GENERE, SUL LAVORO

Obiettivo 5.1: Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

Azione 5.1.1	Comunicare e diffondere la politica aziendale e le procedure per la prevenzione e contrasto di molestie, violenze e discriminazioni sul lavoro. Diffondere il Codice di Condotta, i canali di segnalazione e tutela, l'attività della rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area metropolitana.
Responsabilità	Direzioni Aziendali, Consiglieri/e di Fiducia, CUG, Comunicazione, Direzioni di macro articolazione
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale delle Aziende Sanitarie
Destinatari/e indiretti/e	Tutta la comunità
Risorse Umane	1 mese/persona/anno
Risorse Finanziarie	2.000 €/anno
Indicatori e target	Realizzazione di iniziative informative/formative, almeno 2/anno Produzione e distribuzione di materiale informativo. Partecipazione delle Direzioni di macroarticolazione ad almeno 1 iniziativa/anno promosso o realizzata dal CUG e/o SPP Partecipazione di almeno una persona/U.O./anno ad almeno 1 iniziativa promosso o realizzata dal CUG e/o SPP
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

Timing

2025	2026	2027

AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 5.1: Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

Azione 5.1.2.	Informazione/formazione su stereotipi e pregiudizi di genere, delle discriminazioni molestie e violenza di genere, della loro prevenzione e contrasto
Responsabilità	Direzioni Aziendali, CUG, Formazione (Consigliera di Parità)
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale delle Aziende Sanitarie
Destinatari/e indiretti/e	
Risorse Umane	3 mesi/persona/anno
Risorse Finanziarie	2.000 €/anno
Indicatori e target	Realizzazione di iniziative informative/formative, almeno 2/anno e di materiale informativo. Partecipazione di almeno una persona per U.O. per anno ad una delle iniziative disponibili.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

Timing

2025

2026

2027

AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivo 6.1: Facilitare la conoscenza delle azioni, iniziative, documenti prodotti dalle Aziende/Comitati Unici di Garanzia per il benessere del personale

Azione 6.1.1		Predisposizione e diffusione di materiale informativo circa le azioni realizzate a favore del personale. Aggiornamento dello spazio internet/intranet dedicato ai temi e alle iniziative aziendali/CUG.
Responsabilità		Direzioni Aziendali, CUG, SPP, Comunicazione
Destinatari/e diretti/e		Tutto il personale delle Aziende sanitarie
Destinatari/e indiretti/e		Tutta la comunità
Risorse Umane		2 mesi/persona/anno
Risorse Finanziarie		Costi connessi alla manutenzione/implementazione sito internet/intranet e alla stampa e diffusione del materiale prodotto
Indicatori e target		Aggiornamento pagina web con documenti e iniziative dell'anno in corso ed evidenza della predisposizione e diffusione di report e materiale dedicato
Collegamento con Agenda 2030	SDG	SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere

Timing	2025	2026	2027

AREA 6: PROMUOVERE SALUTE E BENESSERE SUL LAVORO

Obiettivo 6.2: Promuovere stili di vita sani

Azione 6.2.1		Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano
Responsabilità		Direzioni Aziendali, SPP, DSP, CUG
Destinatari/e diretti/e		Tutto il personale delle Aziende sanitarie
Destinatari/e indiretti/e		Tutta la comunità
Risorse Umane		3 mesi/persona/anno
Risorse Finanziarie		Costi connessi alla creazione di eventi dedicati
Indicatori e target		Realizzazione di almeno 1 evento nel corso dell'anno dedicato alla promozione della salute/benessere quale, ad es., corsi antifumo, corretta alimentazione, promozione attività fisica, ecc... Promuovere e incentivare la partecipazione del personale attraverso comunicazione e diffusione delle iniziative (web, social).
Collegamento con SDG Agenda 2030		SDG3 Salute e benessere

Timing

2025

2026

2027