



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 2022 - 2024





Per la costruzione del Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP) le Direzioni Generali e Direzioni Scientifiche di IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna, Azienda USL di Bologna - IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche, 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 approntata dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea.

Il Board interaziendale è composto da:

Dott.ssa **Chiara Gibertoni**, Direttore Generale, IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna;

Prof. **Pier Luigi Zinzani** – Prof. **Stefano Fanti**, Direttori Scientifici (f.f.) IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna;

Dott. **Paolo Bordon**, Direttore Generale, Azienda USL di Bologna - IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche;

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

Dott. **Anselmo Campagna**, Direttore Generale, IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli;

Prof. **Marco Viceconti**, Direttore Scientifico (f.f.), IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli.

Il Gender Equality Plan Team è composto da:

**Agnese Antognoli, Sabrina Colombari, Francesca Folchi, Cristina Fonti, Fiorella Giancola, Marcello Marani, Vania Maselli, Dario Molinazzi, Paolo Mora, Andrea Paltrinieri, Paola Pesci, Elisa Porcu, Daniela Sangiovanni, Luigia Scudeller, Silvia Taglioli, 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
INTRODUZIONE .....	4
PREMESSA .....	6
LE AZIENDE SANITARIE BOLOGNESI .....	7
AZIENDA USL DI BOLOGNA .....	7
IRCCS ISTITUTO ORTOPEDICO RIZZOLI .....	7
IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna .....	8
IL PERSONALE .....	9
Personale dipendente suddiviso per genere .....	9
Personale dipendente suddiviso per genere e ruolo .....	11
Personale dipendente – rappresentazione per genere e classi d'età .....	12
Personale dirigente per genere e classi d'età .....	14
Ricorso al lavoro a tempo parziale – analisi per genere e classi d'età .....	16
Personale dipendente aree comparto per genere e posizione di responsabilità .....	19
PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE .....	21
AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI .....	23
AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI .....	31
AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA .....	33
AREA 4: INTERGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E NELLA PRATICA PROFESSIONALE .....	34
AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI .....	41

## INDICE DEGLI ACRONIMI

<b>ASSR</b>	Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale
<b>CdF</b>	Consigliere/a di Fiducia
<b>CUG</b>	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro
<b>EIGE</b>	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). Con 10 anni di esperienza nella raccolta di dati, nella conduzione di ricerche e nello sviluppo di risorse, l'EIGE è diventato il centro di conoscenza dell'UE per la parità di genere. <a href="https://eige.europa.eu/it/in-brief">https://eige.europa.eu/it/in-brief</a>
<b>GEP</b>	Gender Equality Plan, Piano per l'Equità di Genere
<b>ICT</b>	Information and Communication Technologies, Servizio per le Tecnologie Informatiche e di Comunicazione
<b>IRCCS</b>	Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
<b>PI</b>	Principal Investigator
<b>PNRR</b>	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
<b>SUMAGP</b>	Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale
<b>SUMAEP</b>	Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale
<b>SPP</b>	Servizio di Prevenzione e Protezione
<b>SDG</b>	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: <a href="https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future_it">https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future_it</a> .
<b>UOC</b>	Unità Operativa Complessa

## INTRODUZIONE

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per 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.

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 alla adozione del Bilancio di Genere e del GEP (Linee Guida MUR).

Il Gender Equality Plan (GEP) è, quindi, il documento progettuale e programmatico che si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita lavorativa, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale del triennio 2022-2024.

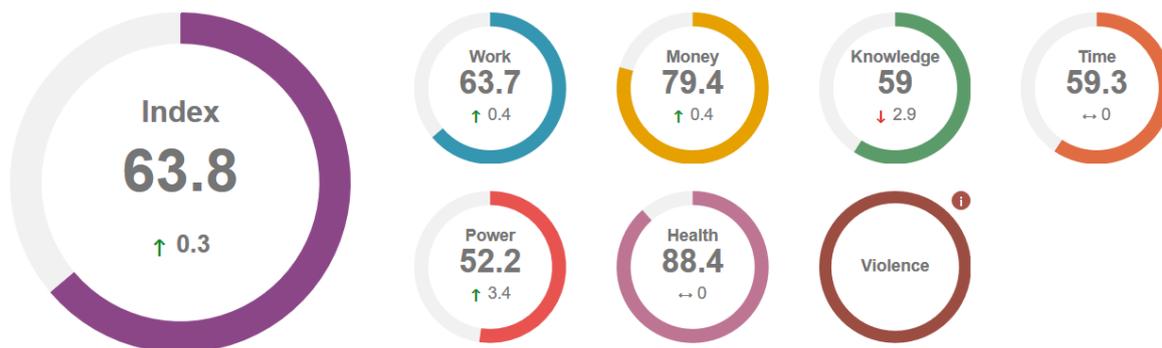
La definizione e l'attuazione di politiche ed azioni finalizzate all'equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia europea per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa nell'ottica di favorire l'uguaglianza di genere e combattere le discriminazioni.

L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere<sup>1</sup> dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) secondo il quale, con 63,8 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione. Tale indice è di 4,2 punti inferiore a quello medio UE.

---

<sup>1</sup> È uno strumento di misurazione unico sviluppato dall'EIGE, per confrontare lo stato dell'uguaglianza di genere negli Stati membri UE. I sei domini chiave considerati per elaborare l'indice sono potere, tempo, conoscenza, salute, denaro e lavoro

Italy ▾ for the 2021 ▾ edition



... Tra i sei domini chiave su cui si basa l'indice l'Italia è sopra la media europea (88,4 contro 88) soltanto per la salute mentre è addirittura ultima per l'uguaglianza di genere nel lavoro (63,7 media europea VS 71,6 media italiana) a causa dell'ancora insufficiente partecipazione femminile<sup>2</sup>.

La parità di genere è, in via prioritaria, un tema di tutela di un diritto fondamentale; ma è anche un tema di sviluppo tecnologico e di progresso, di miglioramento diffuso delle condizioni di esistenza dell'essere umano, di crescita economica. Si fonda su queste considerazioni anche la scelta delle Nazioni Unite di porre l'obiettivo della parità di genere quale priorità trasversale tra i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile fissati dall'Agenda 2030.

---

<sup>2</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/compare-countries/work/bar>

## PREMESSA

Il presente documento costituisce il frutto del lavoro svolto dal Gender Equality Plan Team interaziendale, composto da professioniste/i di Azienda USL di Bologna, IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna e IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli e costituito con l'obiettivo di giungere alla proposizione in un Piano per l'Equità di Genere comune alle tre aziende sanitarie cittadine. La scelta di condividere in logica interaziendale questo percorso costituisce una prassi consolidata tra le aziende sanitarie di Bologna che, nella condivisione, realizzano sinergie e moltiplicano le risorse e le opportunità per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel GEP.

In questa prima edizione si è ritenuto utile inserire informazioni che potessero fornire un quadro d'insieme delle caratteristiche del personale, lette in ottica di genere. Dal prossimo anno, con la redazione del Bilancio di Genere, questa parte sarà sviluppata ed approfondita in ogni singolo ente.

Hanno fornito un apporto fondamentale le Direzioni Generali e le Direzioni Scientifiche, guidando e sostenendo il lavoro del Team.

## **LE AZIENDE SANITARIE BOLOGNESI**

### **AZIENDA USL DI BOLOGNA**

L'Azienda USL di Bologna, costituita il 1° gennaio 2004 attraverso l'unificazione delle tre aziende sanitarie metropolitane, è una delle maggiori Aziende sanitarie in Italia per dimensioni e complessità assistenziale; opera su un territorio coincidente con 45 Comuni della provincia di Bologna, con una popolazione complessiva di circa 867.000 abitanti, distribuiti nei suddetti 45 Comuni.

L'Azienda è articolata territorialmente in sei Distretti ed organizzata in Dipartimenti che costituiscono il modello ordinario di gestione operativa delle attività aziendali. Al suo interno è presente l'Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico "Istituto delle Scienze Neurologiche", riconosciuto con Decreto del Ministro della Salute del 12 aprile 2011 ed istituito ai sensi della Legge Regionale n. 4 del 19 febbraio 2008. Completano l'assetto organizzativo aziendale, la Direzione Attività Socio-Sanitarie e la Direzione Assistenziale, Tecnica e Riabilitativa.

L'Azienda USL di Bologna presenta un insieme capillare di sedi erogative sul territorio, articolato in 9 stabilimenti ospedalieri, 19 Case della Salute e 57 Poliambulatori che garantiscono l'accesso ai servizi ed alle prestazioni sanitarie da quelle di base a quelle di più elevato livello specialistico.

### **IRCCS ISTITUTO ORTOPEDICO RIZZOLI**

L'Istituto Ortopedico Rizzoli è un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere scientifico (IRCCS) riconosciuto per la specialità ortopedia e traumatologia. Per queste discipline è sede di insegnamento universitario e di formazione specialistica per l'Università di Bologna. La stretta integrazione tra ricerca ed attività assistenziale fanno del Rizzoli un centro di riferimento specialistico riconosciuto a livello regionale, nazionale ed internazionale. Nel corso degli ultimi anni l'Istituto ha affiancato alle storiche sedi di Bologna, ospedale e del Centro di ricerca Codivilla-Putti, ulteriori sedi ospedaliere: gestisce infatti reparti di ortopedia e traumatologia e/o di medicina fisica e riabilitativa presso l'ospedale di Bentivoglio (BO) e di Argenta (FE), oltre al Dipartimento Rizzoli-Sicilia a Bagheria (PA).

## **IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna**

L' Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, Policlinico di Sant'Orsola, istituita dalla L.R. n.29/2004, è il primo ospedale di Bologna, con oltre 400 anni di storia, è sede della Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università di Bologna e costituisce per l'Università stessa l'Azienda di riferimento per le attività assistenziali essenziali allo svolgimento delle funzioni istituzionali di didattica e di ricerca.

Nel corso del 2020, con DM del 19 settembre 2020 (G.U. n.266 del 26 ottobre 2020), l'azienda è stata riconosciuta Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) a rilevanza nazionale nelle discipline di "Assistenza e ricerca nei trapianti e nel paziente critico" e "Gestione medica e chirurgica integrata per il trattamento delle patologie oncologiche". L'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico S. Orsola è collocato nel cuore della città di Bologna, ha un'estensione di circa 1,8 Km ed un'organizzazione logistica che si struttura in 27 Padiglioni che ospitano le Unità Operative del Policlinico.

L'organizzazione interna è strutturata in 9 Dipartimenti ad attività integrata (ospedaliera e universitaria), secondo una tipologia di organizzazione che consente di assicurare l'esercizio delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca, cui afferiscono le 87 Unità Operative. È dotato di 1.515 posti letto con un organico di oltre 5 mila dipendenti, compresi i ricercatori e i medici universitari; vi si effettuano circa 49.000 ricoveri all'anno e oltre 3.300.000 prestazioni specialistiche per esterni.

L'IRCCS AOU di Bologna è un centro di ricerca di eccellenza dedicato alla ricerca traslazionale con l'obiettivo di migliorare i percorsi di cura dei pazienti e la pratica clinica. Oltre alle aree disciplinari di riconoscimento, le attività di ricerca dell'IRCCS AOU di Bologna sono comprensive di attività di ricerca preclinica e clinica inclusive di tutte le fasi della ricerca traslazionale (dal T1 al T4), a loro volta valorizzate attraverso finanziamenti alla ricerca da bandi competitivi anche in ambito di ricerca collaborativa transnazionale a livello europeo ed extraeuropeo.

## IL PERSONALE

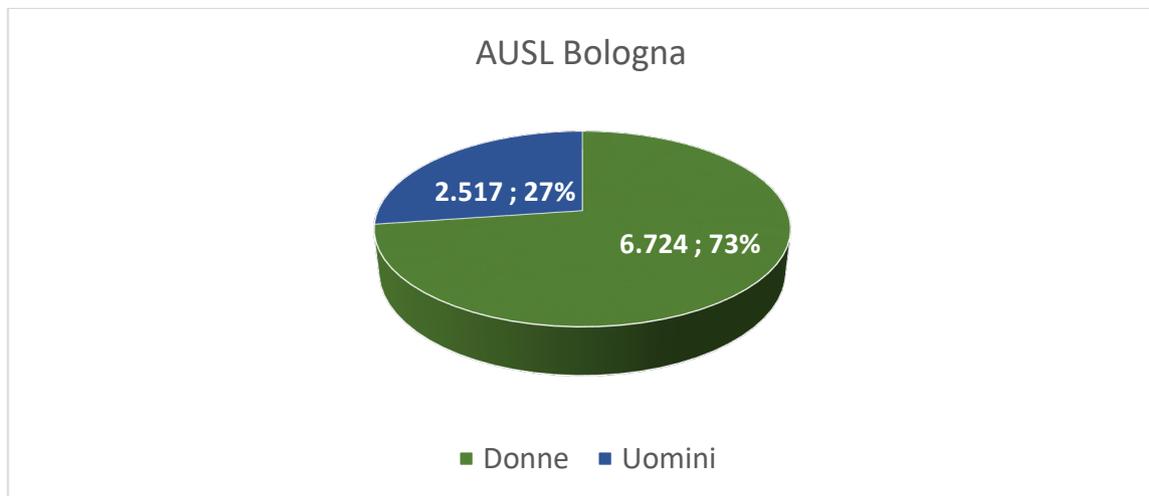
Tutti i dati indicati ed i grafici presentati nelle seguenti sezioni sono riferiti al personale presente alla data del 31 dicembre 2020 dipendente di:

- Azienda USL di Bologna;
- IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna;
- IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli.

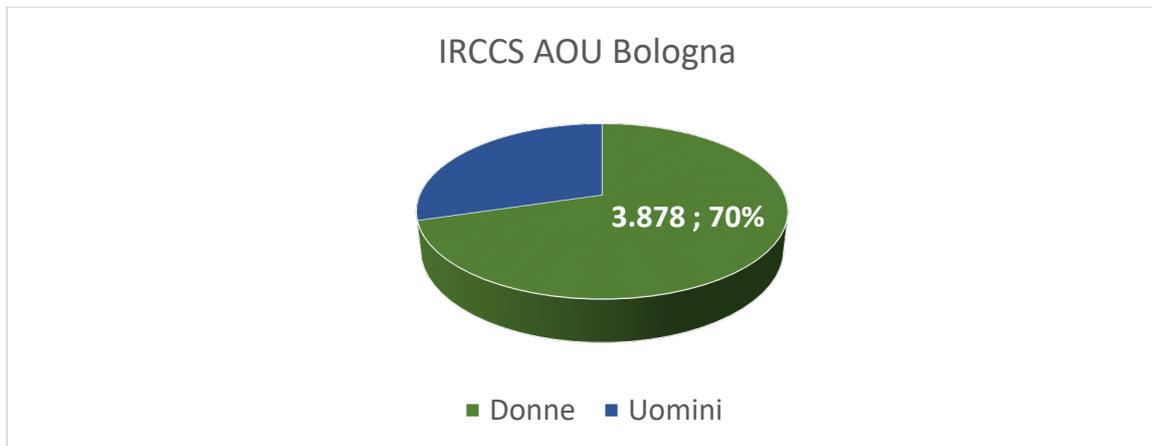
### Personale dipendente suddiviso per genere

Al 31/12/2020 il numero complessivo del personale dipendente delle aziende sanitarie bolognesi ammontava a 16.162 unità. Di questo personale il 71,4% è donna (11.551).

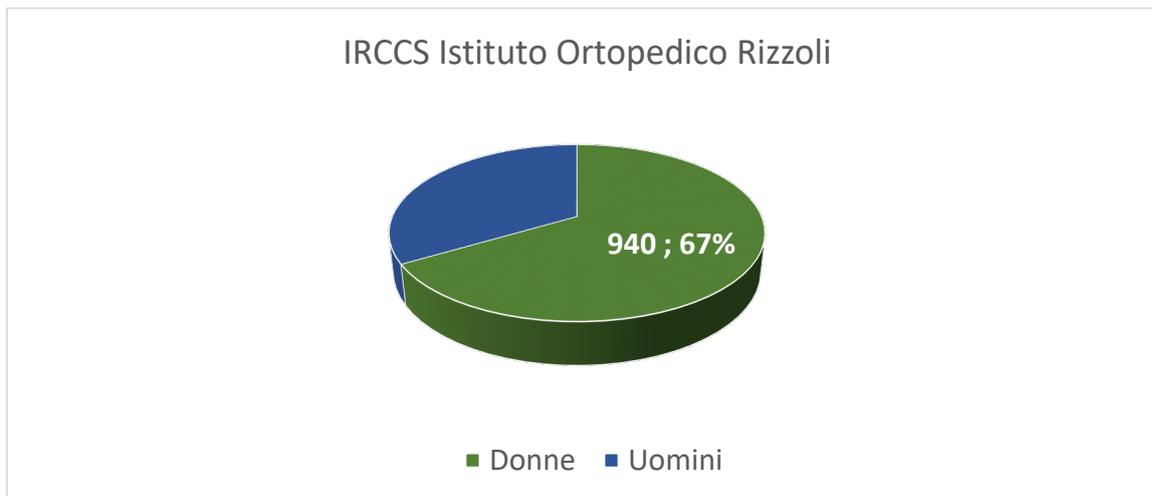
Nel dettaglio il personale dipendente dell'Ausl di Bologna ha raggiunto le 9.241 unità, di cui il 73% (6.724) è rappresentato da donne.



Il numero complessivo del personale dipendente di IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna al 31/12/2020 era di 5.508 unità, di cui il 70% (3.878) è rappresentato da donne.

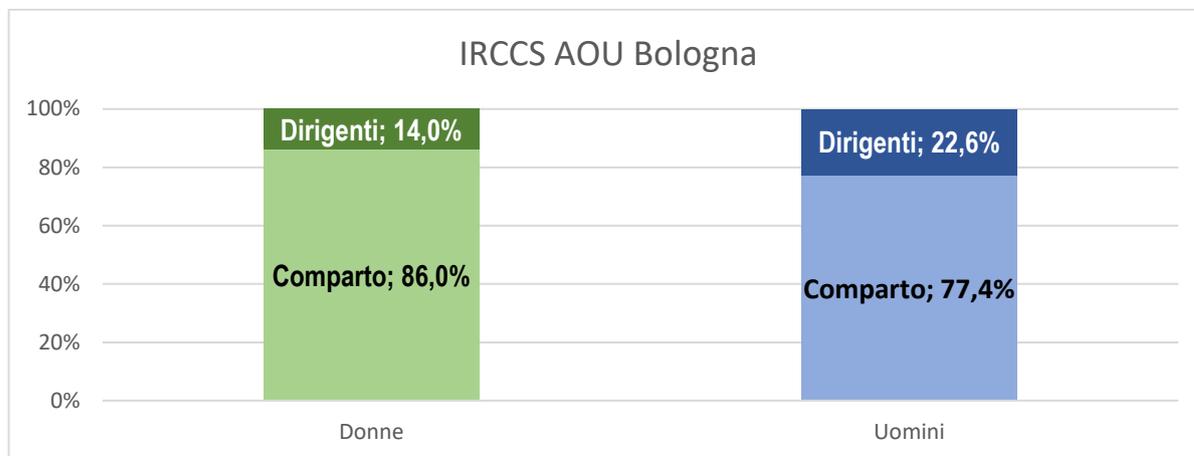
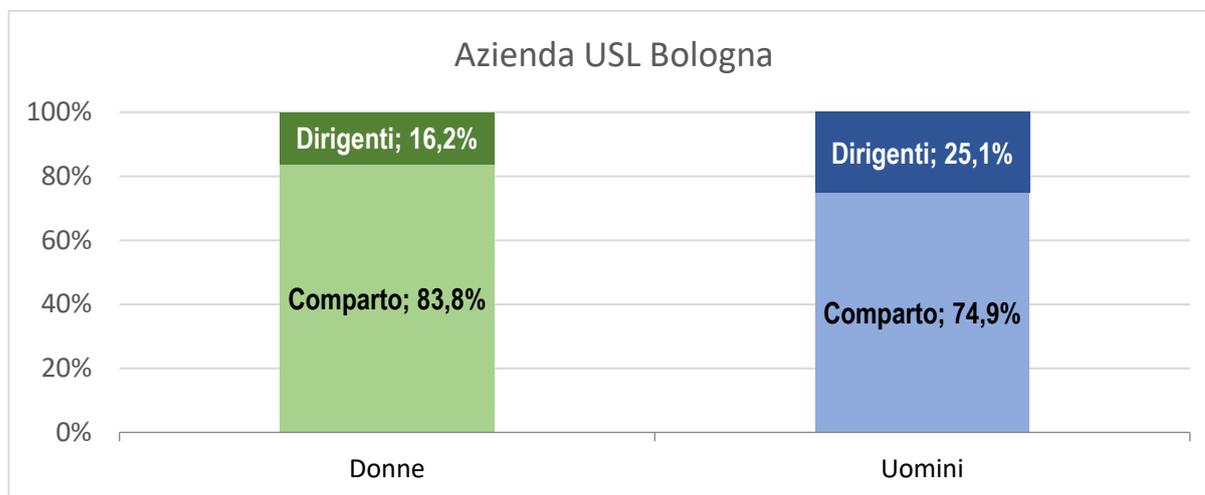


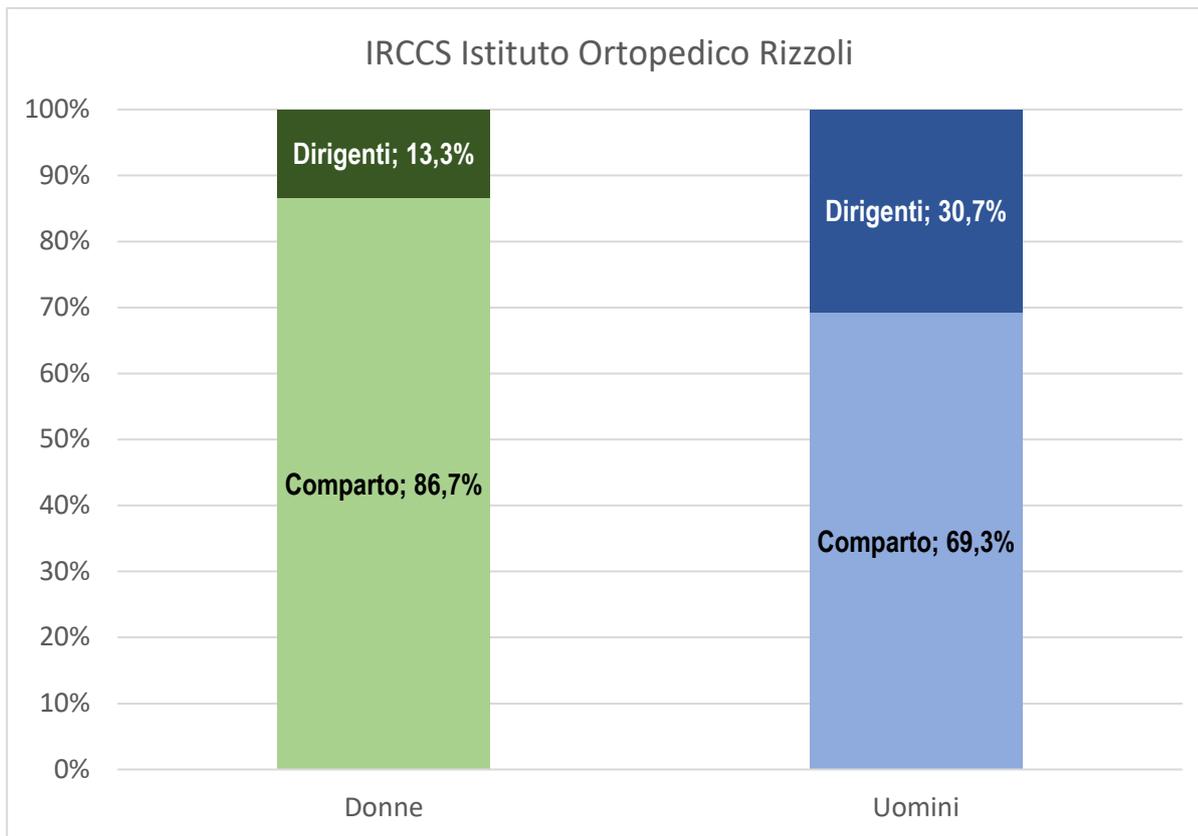
Il numero complessivo del personale dipendente dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli al 31/12/2020 era di 1.413 unità, di cui il 67% (949) è rappresentato da donne.



## Personale dipendente suddiviso per genere e ruolo

Analizzando la composizione per ruolo professionale si evidenzia, in tutte le aziende, una maggior rappresentanza maschile tra la dirigenza rispetto a quella femminile.



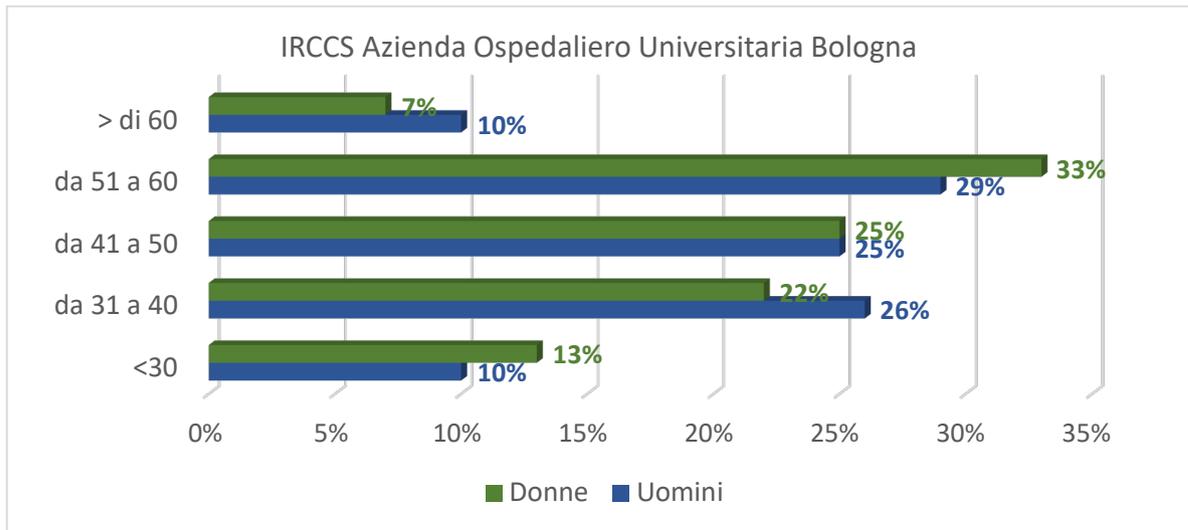
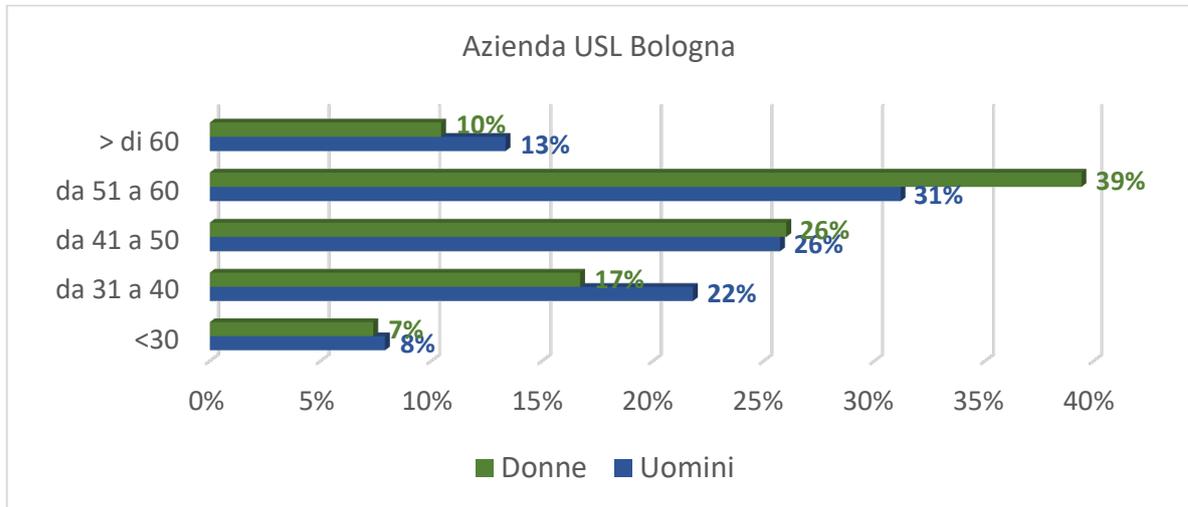


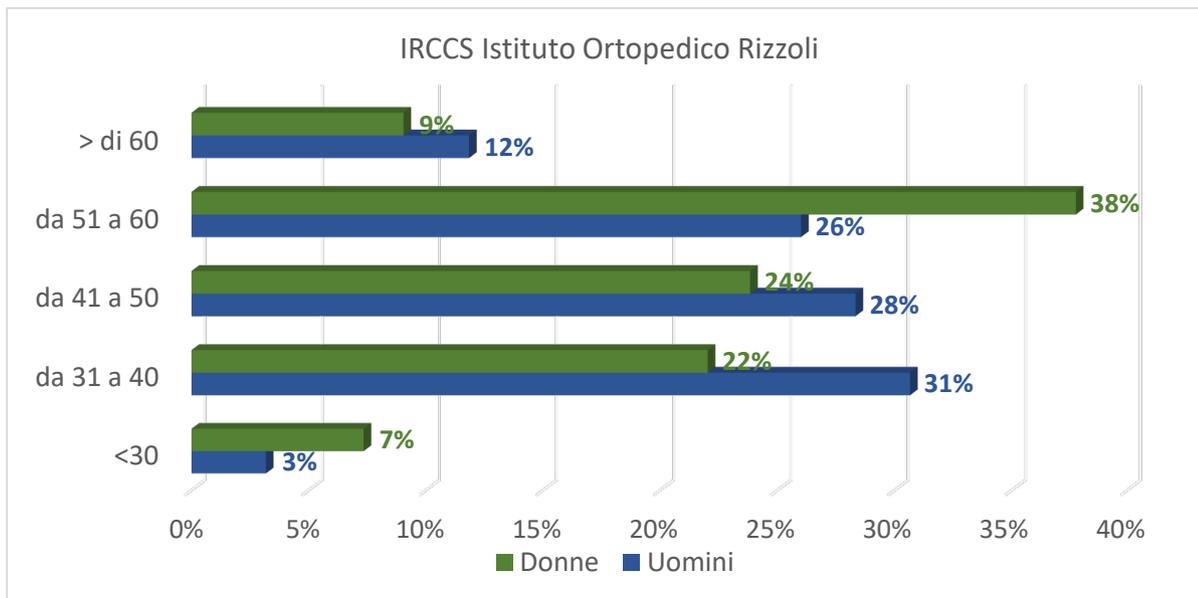
### **Personale dipendente – rappresentazione per genere e classi d'età**

Le prossime figure approfondiscono l'analisi della relazione fra genere e ruolo del personale dipendente, considerando anche l'età anagrafica.

La classe d'età maggiormente presente in tutte le Aziende è quella tra i 51 e i 60 anni con una prevalenza maggiore per le donne rispetto agli uomini, in questa classe di età.

Il diverso rapporto percentuale tra genere, nella classe di età oltre i 60 anni mostra, invece, come le donne escano dal mondo del lavoro mediamente prima dei loro colleghi uomini. Per tutte e tre le aziende Bolognesi si verifica tale tendenza, come rappresentato nei grafici seguenti.

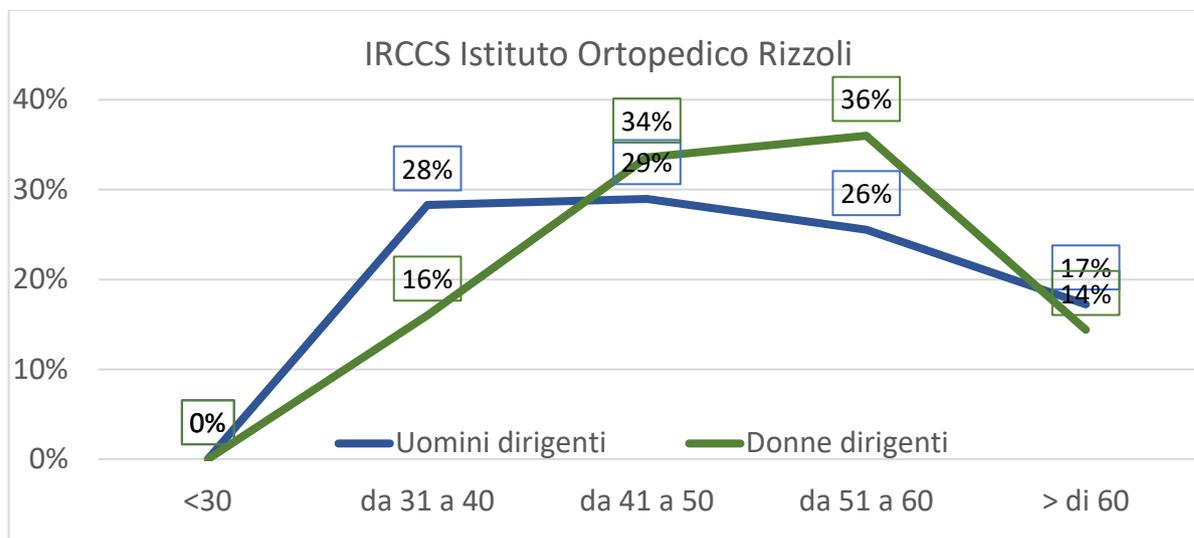
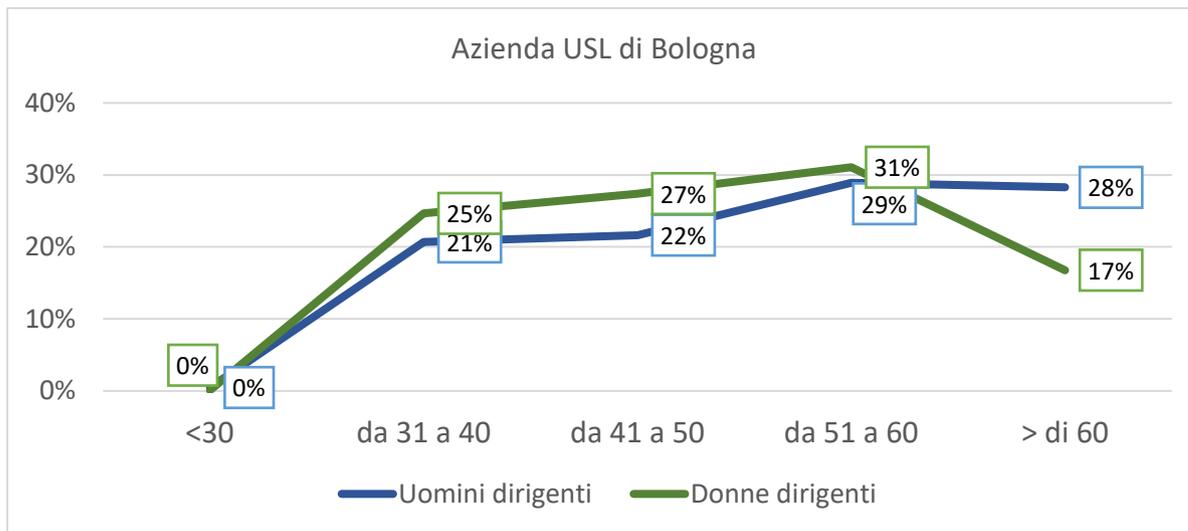


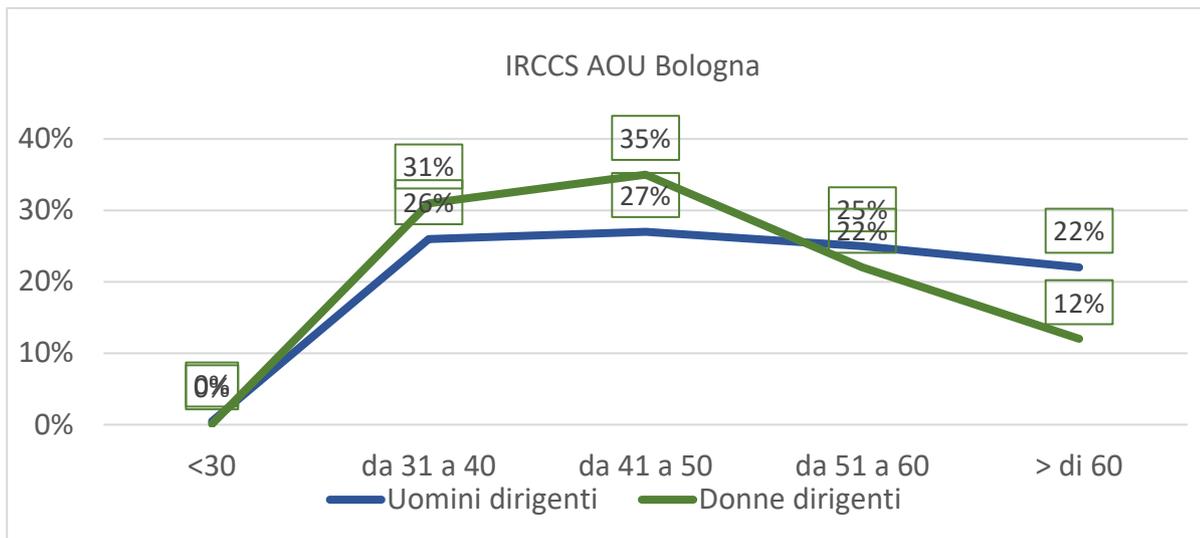


### Personale dirigente per genere e classi d'età<sup>3</sup>

Osservando la distribuzione per classi d'età e genere, per il ruolo Dirigenziale, si conferma quanto precedentemente indicato, ovvero come gli uomini permangano in servizio fino ad un'età più elevata rispetto alle colleghe (AUSL 28% dei dipendenti vs. 17% delle dipendenti nella classe >60anni; IOR 17% vs. 14% ed AOU 12% vs. 22%)

<sup>3</sup> Per maggior leggibilità dei dati riportati nel grafico, il valore massimo dell'asse delle ordinate è riportato pari a 40%

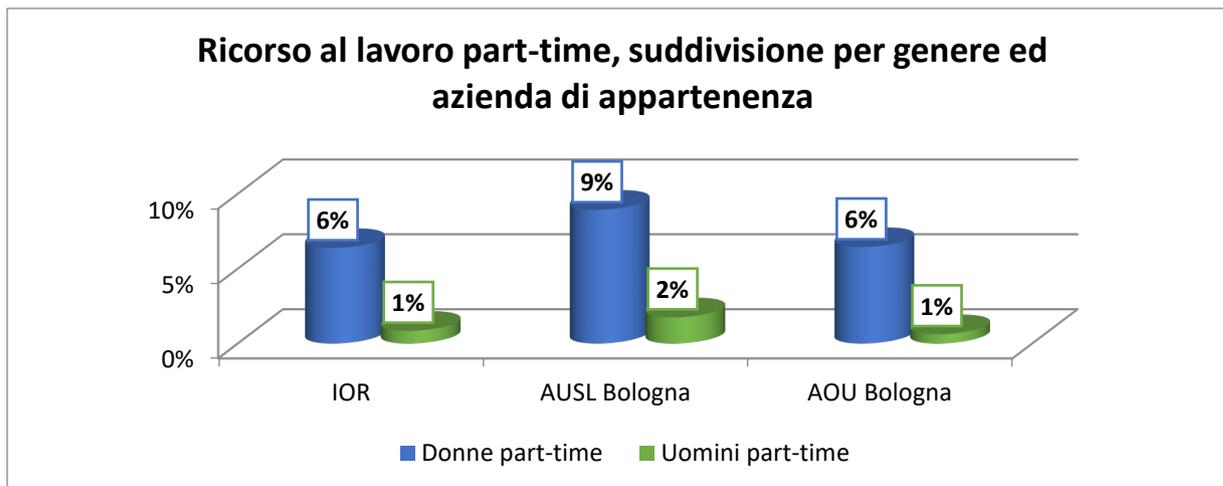
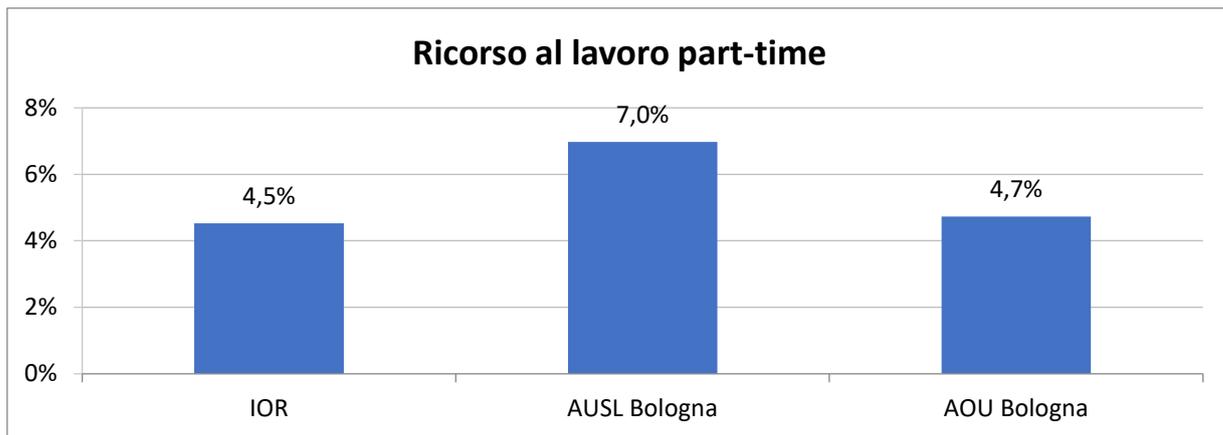




### Ricorso al lavoro a tempo parziale – analisi per genere e classi d'età<sup>4</sup>

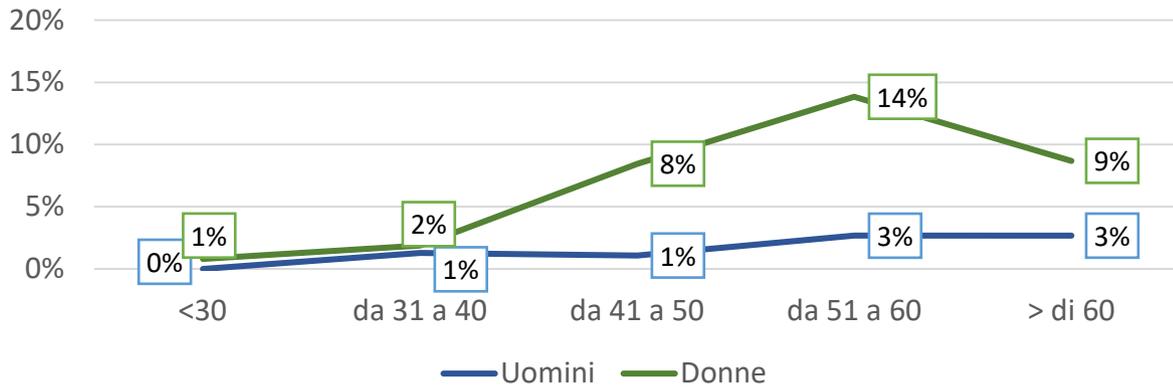
Andando ad analizzare la distribuzione del personale dipendente in termini di regime di impegno, la percentuale complessiva di operatori con un rapporto di lavoro part time, per tutte e tre le Aziende, è pari a circa il 6%. Il ricorso al lavoro part time trova, come si può vedere dai grafici sotto riportati, sensibili differenze sia tra aziende sia tra dipendenti uomini e donne

<sup>4</sup> Per maggior leggibilità di alcuni dati, il valore massimo dell'asse delle ordinate è riportato inferiore a 100%.

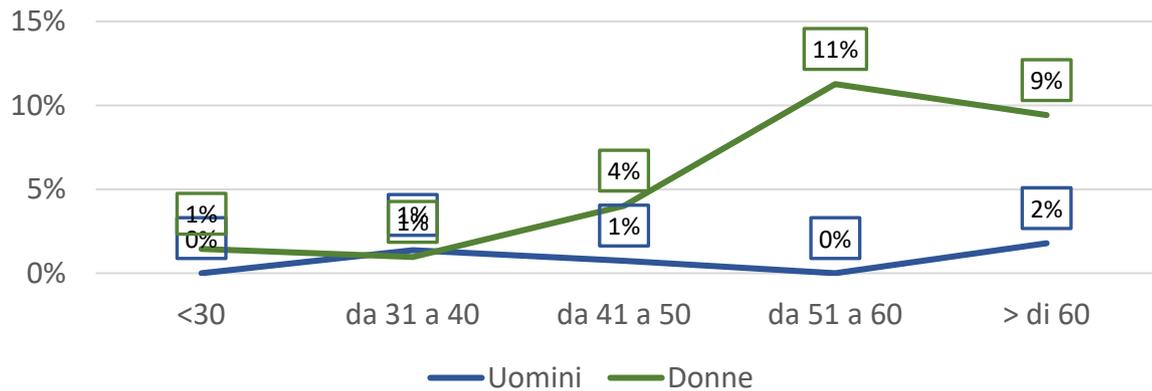


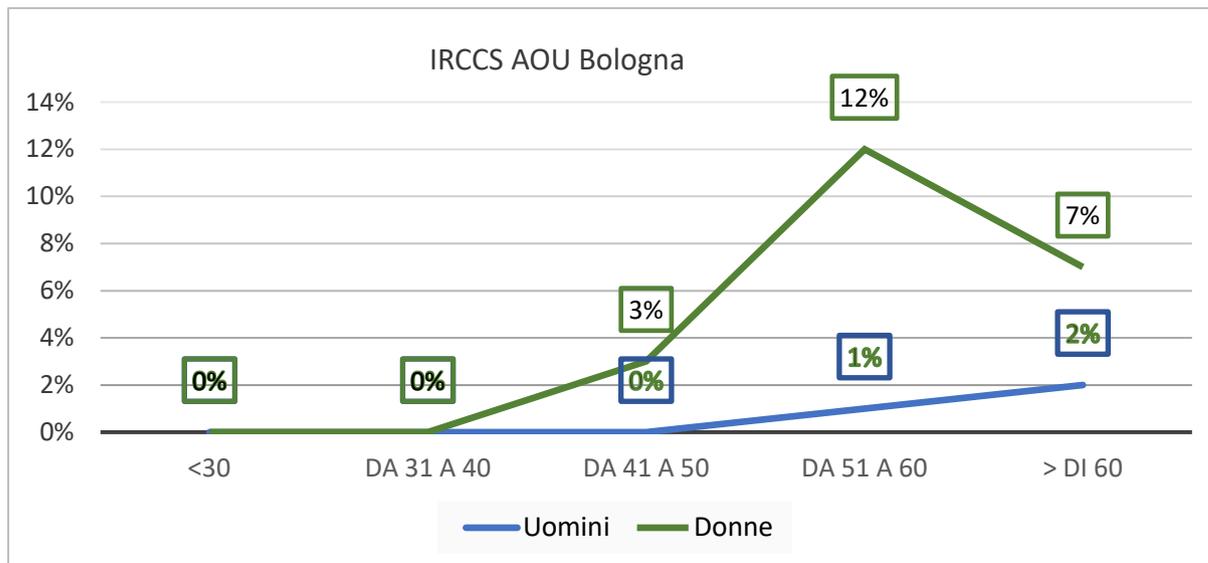
Dal grafico sotto riportato si può evidenziare come, esaminando il ricorso al lavoro part-time tra le differenti classi d'età e genere, la percentuale più alta, in tutte e tre le aziende, si osservi tra le donne 51-60enni mentre per gli uomini non si evidenziano particolari trend.

### AUSL di Bologna



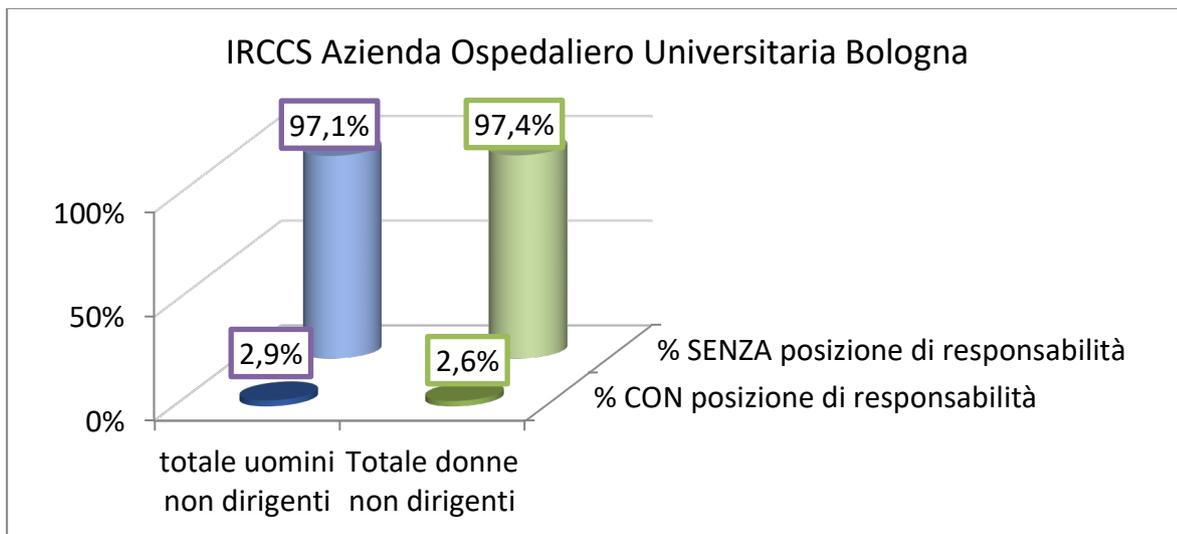
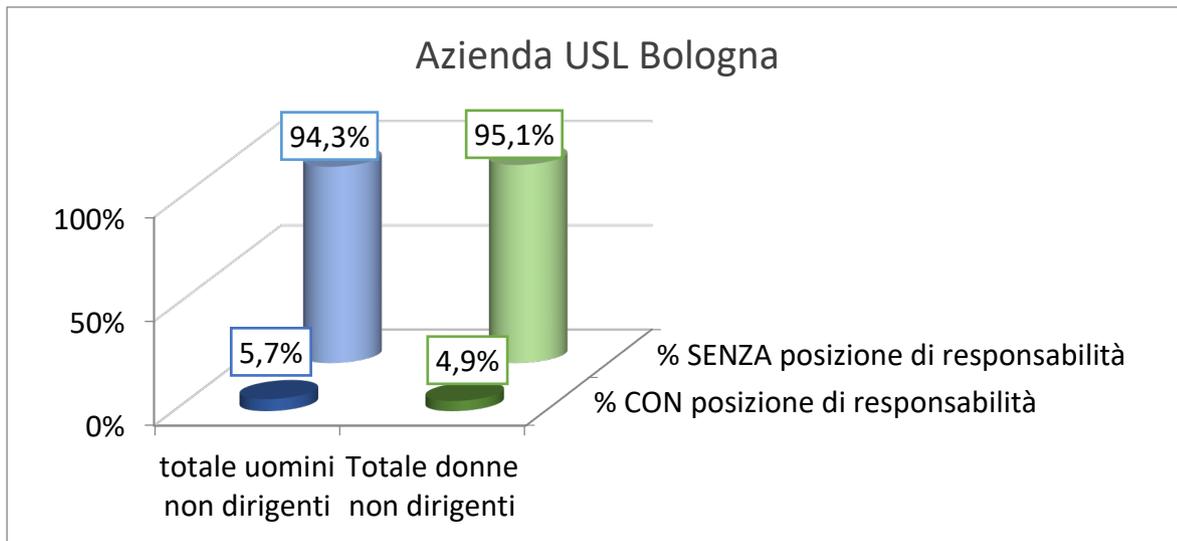
### IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

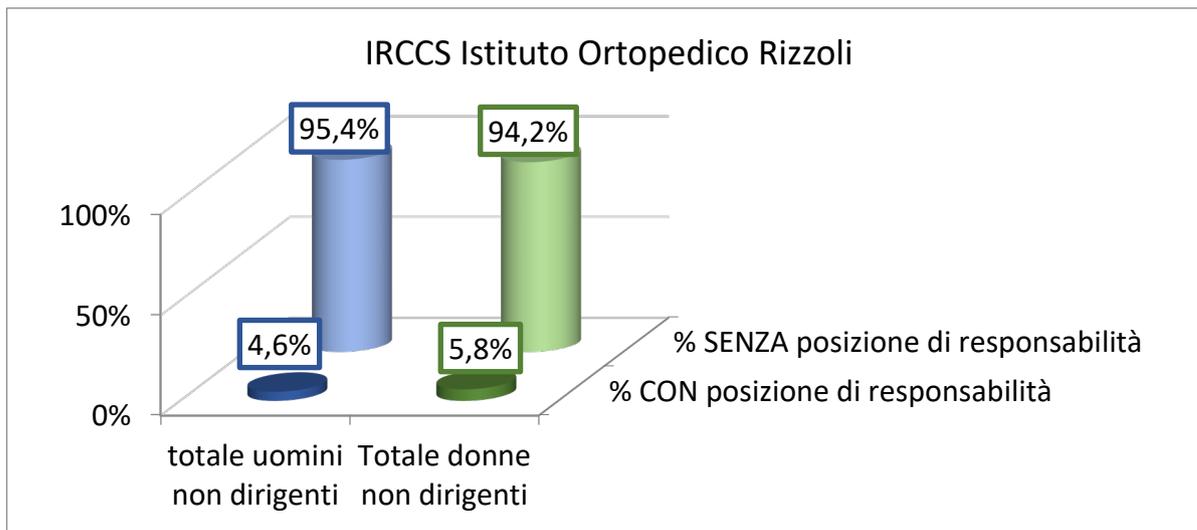




### Personale dipendente aree comparto per genere e posizione di responsabilità

Un'ultima analisi verte sulla distribuzione degli incarichi di funzione del Comparto (ex Posizioni Organizzative ed incarichi di Coordinamento). In valore assoluto il numero di incarichi è maggiormente ricoperto da dipendenti donne in tutte le aziende ma, se si osserva la distribuzione percentuale entro genere, per Azienda USL di Bologna tale valore è superiore per i dipendenti uomini rispetto alle colleghe (5,7% vs. 4,9%) mentre le percentuali sono sovrapponibili in AOU di Bologna (2,9 vs. 2,6). Le donne sono invece più rappresentate anche in percentuale entro genere all'Istituto Ortopedico Rizzoli (5,8% vs. 4,6%).





## PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE

L'analisi di contesto effettuata e le evidenze emerse sono alla base del GEP delle aziende sanitarie bolognesi per il triennio 2022 - 2024.

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 ed il contrasto agli stereotipi di genere ed alle molestie e discriminazioni sul lavoro;
- Strutturare una funzione interaziendale per la realizzazione ed il monitoraggio dello stato di attuazione del Gender Equality Plan, che ne promuova la diffusione e ne curi gli aggiornamenti.

Tali obiettivi saranno perseguiti con la messa in atto di azioni declinate nelle 5 aree di intervento, indicati dalla Commissione Europea quali ambiti minimi prioritari di intervento:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione,
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali,
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera,
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti,
5. prevenzione delle discriminazioni di genere.

Nella definizione del piano sono state coinvolte differenti strutture organizzative che hanno consentito, come risultato prioritario, lo sviluppo dell'analisi di contesto di Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna, Azienda USL di Bologna ed Istituto Ortopedico Rizzoli volta a individuare i bisogni espressi o latenti degli stakeholder direttamente o indirettamente interessati. In particolare, il Comitato Tecnico per la definizione del GEP si è confrontato con le direzioni generali e scientifiche delle tre aziende in diverse occasioni di incontro e di lavoro per definire le aree strategiche e di sviluppo sulle quali costruire il Piano.

In particolare, il Comitato Tecnico per la definizione del GEP si è confrontato con la Governance delle aziende sanitarie in diverse occasioni di incontro e di lavoro per raccogliere informazioni e concordare azioni utili per la predisposizione del presente documento.

Sulla base dell'analisi di contesto, 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.

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.

<b>Azione 1.1.1.</b>	Formazione del management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
<b>Responsabilità</b>	Direzioni aziendali, CUG – SUMAGP, Formazione.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Responsabili di struttura
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
<b>Risorse Umane</b>	0,5 unità personale/anno
<b>Risorse Finanziarie</b>	€ 5000/anno Budget formazione Area Metropolitana
<b>Indicatori e target</b>	Organizzazione di eventi formativi destinati ai responsabili di struttura Target 2022: almeno 1 evento Target 2023: partecipazione di almeno il 10% dei responsabili di struttura ad un evento formativo
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili.

TIMING		2022	2023	2024

## 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
<b>Responsabilità</b>		Responsabili di struttura, CUG, SUMAGP, ICT, SPP.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>		Personale delle Aziende sanitarie con attività compatibili con smart-working
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>		Responsabili di struttura Utenti / Cittadini
<b>Risorse Umane</b>		3 mesi/persona/anno
<b>Risorse Finanziarie</b>		Dotazione tecnologica €... Formazione €
<b>Indicatori e target</b>		Monitoraggio gradimento da parte Responsabili/Lavoratori agili Target 2022: 15% progetti approvati sui richiesti Target 2023: 20% progetti approvati sui richiesti
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>		SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 9 Imprese, innovazione e Infrastrutture. SDG 11 Città e comunità sostenibili.

TIMING		2022		2023		2024	

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

<b>Azione 1.1.3.</b>	<b>Implementazione servizi di facilitazione (es. convenzioni per Nidi, assistenza a familiari anziani o disabili, ecc...)</b>
<b>Responsabilità</b>	Responsabili Direzioni Aziendali, Dipartimento Amministrativo, CUG, SPP
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Intera comunità e nuclei familiari
<b>Risorse Umane</b>	1 mese / persona /anno
<b>Risorse Finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Realizzazione di un monitoraggio su: <ul style="list-style-type: none"> <li>• soddisfazione/gradimento</li> <li>• n assenze lavoro</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili

TIMING		2022		2023		2024	

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

<b>Azione 1.1.4.</b>	<b>Analisi di fattibilità di uno spazio bimbi per i figli del personale</b>
<b>Responsabilità</b>	Direzioni Aziendali, Dipartimento Tecnico, CUG
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Intera comunità e nuclei familiari
<b>Risorse Umane</b>	3 mesi / persona /anno
<b>Risorse Finanziarie</b>	€ 250.000 + eventuale cofinanziamento di €100.0000 Progetto finanziato tramite bando del Dipartimento per le Politiche della Famiglia
<b>Indicatori e target</b>	Questionario al personale entro 2022
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili

TIMING	2022	2023	2024

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

<b>Azione 1.1.5.</b>	Facilitare il rientro al lavoro dei dipendenti che per svariati 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
<b>Responsabilità</b>	Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Medico competente, SPP, ICT
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale delle Aziende sanitarie che rientra da lunga assenza ed équipe di lavoro
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Tutto il personale delle aziende sanitarie
<b>Risorse Umane</b>	0.5 unità di personale nel primo anno 2 mesi / persona / anno a regime
<b>Risorse Finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Incontro di accoglienza e analisi fabbisogni formativi/di aggiornamento al rientro da lunga assenza: almeno 20% delle persone che rientrano
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili

TIMING	2022	2023	2024

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

<b>Azione 1.1.6.</b>	<b>Redazione Bilancio di Genere</b>
<b>Responsabilità</b>	Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Tavolo Interaziendale
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Cittadine e cittadini
<b>Risorse Umane</b>	4 mesi / persona / anno nel primo anno 2 mesi/ persona / anno a regime
<b>Risorse Finanziarie</b>	Da individuare per il supporto formativo
<b>Indicatori e target</b>	Diffusione e pubblicazione del Bilancio di Genere. Target 2022: definizione metodologia raccolta dati e format Target 2023: raccolti dati Target 2024: diffusione e pubblicazione del Bilancio di Genere
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili

TIMING	2022	2023	2024

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

<b>Azione 1.1.7.</b>	<b>Implementazione della funzione di Diversity Management</b>
<b>Responsabilità</b>	Direzioni Aziendali, ASSR, CUG, Board/tavolo aziendale Equità
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Risorse Umane</b>	6 mesi/ persona / anno
<b>Risorse Finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Elaborazione bozza progettuale 2022 Sperimentazione della funzione 2023
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

TIMING	2022		2023		2024	

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

<b>Azione 1.2.1.</b>	<b>Promozione protocollo prevenzione e contrasto violenza di genere.</b>
<b>Responsabilità</b>	Direzioni Aziendali, CUG, Comunicazione.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità
<b>Risorse Umane</b>	2 mesi / persona / anno
<b>Risorse Finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Realizzazione di seminario di presentazione: almeno 2/anno Materiale informativo: pubblicazione online e cartacea di brochure informative: si/no
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

TIMING		2022	2023	2024

## 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**

<b>Azione 2.1.1.</b>	Istituzione di tavoli di lavoro congiunti con altre aziende sanitarie, altri enti pubblici, Ateneo, per un confronto sul tema dell'uguaglianza di genere, della valorizzazione delle diversità e delle buone pratiche
<b>Responsabilità</b>	Direzioni Aziendali, CUG, SUMAGP.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Altre aziende, Enti, Ateneo.
<b>Risorse Umane</b>	2 mesi / persona / anno
<b>Risorse Finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Istituzione di un tavolo congiunto entro giugno 2023
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.

TIMING	2022		2023		2024	

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

<b>Azione 2.1.2.</b>	Istituzione di un Osservatorio aziendale (o interaziendale) sulla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il contrasto alla violenza per un confronto costante sui temi del Gender Equality Plan, per il monitoraggio dello stesso e per una collaborazione alla sua realizzazione
<b>Responsabilità</b>	Direzione Generale, SUMAGP, CUG.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Risorse Umane</b>	3 mesi persona / anno
<b>Risorse Finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Realizzazione studio di fattibilità entro dicembre 2022
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

TIMING		2022		2023		2024	

## 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

<b>Azione 3.1.1.</b>	<p>Promuovere equilibrio di genere nelle commissioni di selezione/concorso e contrastare gli stereotipi di genere nelle selezioni mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoraggio della composizione delle commissioni di selezione/concorso;</li> <li>- Monitoraggio delle progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica;</li> <li>- Monitoraggio della partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità (Direzioni Dipartimento, UOC, Funzioni Comparto).</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	Direzioni Aziendali, SUMAGP, SUMAEP, CUG.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Tutto il personale
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Risorse Umane</b>	1 mese/ persona /anno
<b>Risorse Finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Presentazione report annuale
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING		2022	2023	2024

## AREA 4: INTERGRAZIONE 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.

<b>Azione 4.1.1.</b>	<p>Mappare la distribuzione di genere del personale di ricerca che opera all'interno dell'Azienda, includendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- personale dipendente a tempo determinato e indeterminato e personale universitario in convenzione dedicato o coinvolto nelle attività di ricerca o a supporto della ricerca</li> <li>- personale contrattualizzato con borse di studio o con altre forme contrattuali coinvolto nelle attività di ricerca o nel supporto alla ricerca</li> <li>- personale universitario in formazione post-laurea e che opera nell'Azienda nell'area della ricerca (specializzandi/e, assegnisti/e di ricerca, dottorandi/e)</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	Direzione Scientifica
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale dipendente e non, e personale universitario in convenzione come descritto sopra
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Direzione Aziendale
<b>Risorse Umane</b>	1 mese/anno persona per ogni Azienda/IRCCS
<b>Risorse Finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	<p>Indicatore: Quota di donne presenti nel personale di ricerca che opera all'interno dell'Azienda nell'anno di riferimento; Target:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Report annuale pubblicato entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento a partire dal 2023 (per il primo report relativo al 2022 al 2022 saranno considerati nella mappatura i mesi da giugno a dicembre)</li> <li>- Report sul triennio 2022-2024</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING		2022	2023	2024

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

<b>Azione 4.1.2.</b>	Mappare la distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di Principal Investigator (PI) ai bandi di finanziamento alla ricerca su base competitiva. Mappare la distribuzione di genere in qualità di Principal Investigator (PI) sui progetti di ricerca approvati e finanziati da bandi competitivi. Mappare la distribuzione di genere del personale affiliato/dipendente autore/autrice di pubblicazioni scientifiche.		
<b>Responsabilità</b>	Direzione Sanitaria e/o Scientifica		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	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		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità scientifica. Direzione Aziendale		
<b>Risorse Umane</b>	2 mesi/ persona anno per ogni Azienda/IRCCS		
<b>Risorse Finanziarie</b>			
<b>Indicatori e target</b>	<p>Indicatori riferiti all'anno di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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'Azienda/IRCCS</li> <li>- 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 per l'Azienda/IRCCS</li> <li>- N e % uomini/donne autore di pubblicazioni scientifiche</li> </ul> <p>Target:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Report annuale pubblicato entro il mese di maggio dell'anno successivo a partire da 2023 (per il primo report relativo al 2022 saranno considerati nella mappatura i mesi da giugno a dicembre)</li> <li>- Report sul triennio 2022-2024</li> </ul>		
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		
<b>TIMING</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>

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

<b>Azione 4.1.3.</b>	<b>Mappatura della distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di Sperimentatore Responsabile per gli studi approvati dal Comitato Etico nell'anno di riferimento e analisi della dimensione di genere o valorizzazione di altre diversità (etniche, disabilità etc) nelle attività di ricerca.</b>
<b>Responsabilità</b>	Direzione Sanitaria e/o Scientifica
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	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
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Cittadini, pazienti, Direzione Aziendale
<b>Risorse Umane</b>	Stimato 2 mesi/persona/anno per ogni Azienda/IRCCS
<b>Risorse Finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	<p>Indicatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N assoluto e % uomini/donne Sperimentatore Responsabile di studi clinici approvati dal Comitato Etico nell'anno di riferimento</li> <li>- Numero di studi clinici approvati dal Comitato Etico nell'anno di riferimento su temi di genere o altre diversità</li> </ul> <p>Target:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Report annuale pubblicato entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento a partire dal 2023 (per il primo report relativo al 2022 saranno considerati nella mappatura i mesi giugno-dicembre).</li> <li>- Report sul biennio 2023-2024</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.

TIMING	2022	2023	2024

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

<b>Azione 4.1.4.</b>	<p>Analisi di fattibilità dell'implementazione del sistema di mappatura delle pubblicazioni scientifiche che sono caratterizzate dalla dimensione di genere o la valorizzazione di altre diversità.</p> <p>Specifici riferimenti/criteri possono essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dichiarazione da parte dell'autore/autrice</li> <li>- parole chiave utilizzate per mappare il campo di applicazione dei risultati di ricerca</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	Direzione Sanitaria e/o Scientifica
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	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
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Cittadini, pazienti, comunità scientifica, personale di supporto alle attività di ricerca, Direzione Aziendale
<b>Risorse Umane</b>	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
<b>Risorse Finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: - Report sull'esito dell'analisi di fattibilità effettuata entro 2023
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.

TIMING		2022	2023	2024

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

<b>Azione 4.1.5.</b>	<b>Analisi dei criteri di valorizzazione/premialità nell'ambito della ricerca (traguardi scientifici, finanziamenti di ricerca, brevetti ottenuti...) e valutazione dei relativi percorsi di riconoscimento.</b>
<b>Responsabilità</b>	Direzione Generale, Direzione Sanitaria e/o Scientifica, Comunicazione, Formazione
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	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
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Cittadini, pazienti, comunità scientifica, personale di supporto alle attività di ricerca, Direzione Aziendale
<b>Risorse Umane</b>	Direzione Scientifica per ogni Azienda/IRCCS
<b>Risorse Finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Valutazione di fattibilità di un percorso di valorizzazione, definizione dei criteri e del budget dedicato: report entro 2023
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.

TIMING		2022		2023		2024	

**Obiettivo 4.2.: Sviluppare la proposta formativa per promuovere conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona.**

<b>Azione 4.2.1.</b>	<b>Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione destinata a personale di ricerca per ciascuna area disciplinare di rilevanza sull'integrazione delle variabili sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca.</b>
Responsabilità	Direzione Generale, Formazione, Comunicazione, Direzione Sanitaria e Direzione 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
Risorse Umane	Personale della Formazione
Risorse Finanziarie	Da individuare per il supporto formativo
Indicatori e target	Svolgimento di almeno un evento/anno
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING		2022		2023		2024	

**Obiettivo 4.2.: Sviluppare la proposta formativa per promuovere conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona.**

<b>Azione 4.2.2.</b>	<b>Analisi, organizzazione e diffusione di materiale informativo relativo all'integrazione della dimensione sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca.</b>
<b>Responsabilità</b>	Direzione Generale, Comunicazione, Formazione, Direzione Scientifica
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	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
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Cittadini, pazienti, comunità scientifica
<b>Risorse Umane</b>	1 mese/persona anno per ogni Azienda/IRCCS (Direzione Scientifica, Comunicazione)
<b>Risorse Finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Comunicazioni nella pagina web Aziendale di almeno 1 evento di interesse
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING	2022	2023	2024

## 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.**

<b>Azione 5.1.1</b>	<b>Diffusione/sensibilizzazione sui contenuti del Codice di Condotta e attività della rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana.</b>
<b>Responsabilità</b>	Consiglieri di Fiducia, CUG, Direzioni Aziendali
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Tutto il personale delle Aziende Sanitarie
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Tutta la comunità
<b>Risorse Umane</b>	1 mese/ persona / anno
<b>Risorse Finanziarie</b>	Costi connessi alla formazione/training rivolto a tutto il personale dal Budget della formazione trasversale
<b>Indicatori e target</b>	Realizzazione almeno 1 incontro annuale da parte dei CdF per ogni Dipartimento/Distretto
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

TIMING	2022	2023	2024

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

<b>Azione 5.1.1</b>	<b>Training del personale sui temi della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e della loro prevenzione e contrasto</b>
<b>Responsabilità</b>	Direzioni Aziendali, CUG, Formazione (consigliera di Parità)
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Tutto il personale delle Aziende Sanitarie
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Risorse Umane</b>	3 mesi / persona / anno
<b>Risorse Finanziarie</b>	Si prevedono costi connessi alla formazione/training rivolto a tutto il personale dal Budget della formazione trasversale
<b>Indicatori e target</b>	Realizzazione di iniziative informative/ formative: almeno 2/anno. Realizzazione di un flyer/pieghevole: entro giugno 2023.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

TIMING	2022	2023	2024







