



## FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: ASL\_BO  
REGISTRO: Deliberazione  
NUMERO: 0000297  
DATA: 09/08/2023 12:51  
OGGETTO: Adozione del Piano per l'Uguaglianza di Genere e delle Azioni Positive 2023-2025

### SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Bordon Paolo in qualità di Direttore Generale  
Con il parere favorevole di Roti Lorenzo - Direttore Sanitario  
Con il parere favorevole di Ferro Giovanni - Direttore Amministrativo

Su proposta di Aldo Bonadies - UO Sviluppo Organizzativo e Coordinamento Staff (SC) che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

### CLASSIFICAZIONI:

- [01-01-05]
- [02-04-01]

### DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Dipartimento dell'Integrazione
- Dipartimento Salute Mentale - Dipendenze Patologiche
- Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- UO Affari Generali e Legali (SC)
- Distretto Reno, Lavino e Samoggia
- Dipartimento Chirurgie Specialistiche
- Dipartimento Assistenziale, Tecnico e Riabilitativo - DATeR
- Dipartimento Sanità Pubblica
- Dipartimento Farmaceutico Interaziendale - DFI
- Dipartimento Materno Infantile
- Dipartimento Amministrativo
- Dipartimento della Riabilitazione
- Dipartimento Attività Amministrative Territoriali e Ospedaliere - DAATO
- UO Medicina Legale e Risk Management (SC)
- UO Servizi Amministrativi Ospedalieri (SC)
- UO Processi Amministrativi dell'Accesso (SC)
- Collegio Sindacale



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



- UO Comunicazione (SS)
- Servizio Unico Metropolitan Contabilita' e Finanza (SUMCF)
- Distretto dell'Appennino Bolognese
- UO Governo Clinico, Ricerca, Formazione e Sistema Qualita' (SC)
- IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche - Direzione Operativa
- IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche - Direzione Scientifica
- UO Libera Professione (SC)
- UO Anticorruzione e Trasparenza (SC)
- UO Servizio Prevenzione e Protezione (SC)
- UO Amministrativa DATeR (SSD)
- Servizio Unico Metropolitan Economato (SUME)
- UO Direzione Attivita' Socio-Sanitarie - DASS (SC)
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- Dipartimento della Diagnostica e dei Servizi di Supporto
- Dipartimento Oncologico
- Dipartimento della Rete Medico Specialistica Ospedaliera e Territoriale
- Dipartimento Interaziendale per la Gestione Integrata del Rischio Infettivo - DIGIRI (IRCCS AOU)
- Dipartimento della Rete Ospedaliera
- Dipartimento Emergenza Interaziendale - DEI
- Dipartimento Cure Primarie
- Dipartimento Medico
- Dipartimento interaziendale ad attivita' integrata di Anatomia Patologica - DIAP
- Dipartimento Chirurgie Generali
- Dipartimento Tecnico-Patrimoniale
- UO Sistemi Informativi Aziendali (SC)
- UO Ingegneria Clinica (SC)
- UO Governo dei Percorsi di Screening (SC)
- UO Amministrativa DSP (SC)
- UO Sviluppo Organizzativo e Coordinamento Staff (SC)
- Distretto Pianura Ovest
- Distretto Pianura Est
- Distretto Citta' di Bologna
- UO Programmazione e Controllo (SC)
- UO Governo dei Percorsi Specialistici (SC)
- UO Committenza e Governo dei Rapporti con il Privato Accreditato (SC)

#### DOCUMENTI:

##### File

DELI0000297\_2023\_delibera\_firmata.pdf

DELI0000297\_2023\_Allegato1.pdf

##### Firmato digitalmente da

Bonadies Aldo; Bordon Paolo; Ferro Giovanni; Roti Lorenzo

##### Hash

5BB246DB3D4DC6F6FEE1B67ADB17F2E  
477992207DA5518FF62DB776C9B1845B7

4FEDD5637DA8F071CF92B0A744094B1F  
EC2BA2EB2A194E292AF623D961416016



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



## **DELIBERAZIONE**

OGGETTO: Adozione del Piano per l'Uguaglianza di Genere e delle Azioni Positive 2023-2025

### **IL DIRETTORE GENERALE**

#### **Richiamati:**

- il Decreto Legislativo n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" all'art. 7 stabilisce che le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- il Decreto Legislativo n. 198/2006 - Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna - all'art. 48 impone che le Pubbliche amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- il Decreto Legislativo n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, all'art. 8 esplicita la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle Amministrazioni pubbliche;
- la Legge n.183/2010 recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" all'art. 21 prevede che le Pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- la Direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari opportunità fornisce alle pubbliche amministrazioni indicazioni concrete che consentano l'attuazione di misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

**Viste** le deliberazioni del Direttore Generale:



- n. 133/2021 con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive predisposto dal CUG per il triennio 2021 – 2023”;
- n. 27/2022 con la quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell’Azienda USL di Bologna;
- n. 237/2022 con la quale è stato adottato il Piano per l’eguaglianza di genere (Gender equality plan - GEP) e si è disposto che il *Gender Equality Plan Team* interaziendale, composto dalle Presidenti dei CUG e dai referenti aziendali designati dalle tre aziende/IRCCS – con la supervisione e verifica del Board interaziendale di governance, è il soggetto deputato al monitoraggio ed all’aggiornamento annuale del GEP;

**Dato atto** che :

- con l’obiettivo di definire i percorsi per garantire l’uguaglianza di genere, la Commissione europea, in coerenza con la strategia per la parità di genere 2020-2025 dell’Unione europea ha previsto che le Istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti dei programmi europei quali Horizon Europe e PNRR, debbano dotarsi del Gender equality plan (GEP) o “Piano per l’uguaglianza di genere”;
- il Piano per l’uguaglianza di genere e delle azioni positive 2023-2025, allegato al presente atto è il risultato del lavoro di un gruppo interaziendale - composto dalle Presidenti dei CUG e da referenti aziendali designati da IRCCS Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna Policlinico di Sant’ Orsola, IRCCS Azienda USL di Bologna ed IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli;
- il Piano per l’Uguaglianza di Genere, d’ora in poi denominato **“Piano per l’Uguaglianza di Genere e delle Azioni Positive”** comprende il Piano delle Azioni Positive 2023-2025, in una logica di continuità e sinergia tra i due documenti di pianificazione;

**Dato atto inoltre** che il Piano per l’Uguaglianza di Genere e delle Azioni Positive:

- è stato presentato ai Direttori generali e Direttori scientifici delle tre aziende/IRCCS di Bologna;
- è stato trasmesso, per opportuna informazione, alle Organizzazioni sindacali delle aree del comparto e della dirigenza;

**Precisato** che il Piano sopra citato sarà monitorato ed aggiornato annualmente da parte del Gender Equality Plan team, composto dai Presidenti dei CUG e dai referenti aziendali designati dalle tre aziende /IRCCS,

**Delibera**



per le motivazioni espresse in premessa:

1. di approvare il Piano per l'Uguaglianza di Genere e delle Azioni Positive 2023-2025 allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, prevedendone anche la pubblicazione nel sito web aziendale;
2. di dare mandato alle strutture aziendali definite dal Piano come responsabili delle azioni previste di procedere all'attuazione delle stesse;
3. di affidare alla componente aziendale del Gender Equality Plan Team, con il coordinamento della Presidente del CUG, il monitoraggio, la verifica dello stato di attuazione ed il conseguente aggiornamento del Piano con periodicità annuale;
4. di prevedere l'eventuale integrazione della componente aziendale del Gender Equality Plan Team nel caso siano richieste competenze specifiche necessarie allo svolgimento delle attività di monitoraggio e verifica;
5. di disporre che al Gender Equality Plan Team interaziendale sia affidata l'eventuale rimodulazione degli obiettivi e delle azioni previste nelle differenti aree di intervento in relazione allo stato di attuazione delle attività nelle tre aziende ed in stretto raccordo con il Board interaziendale di governance.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Sabrina Colombari



# PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE e AZIONI POSITIVE

2023 - 2025



Per la costruzione del Piano per l'uguaglianza di genere e delle azioni positive (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, Direttrice Generale IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna

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

Dott. Paolo Bordon, Direttore Generale Azienda USL di Bologna,

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

Dott. Anselmo Campagna, 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, Paola Pesci, Elisa Porcu, Daniela Sangiovanni, Luigia Scudeller, 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
INTRODUZIONE.....	5
LE AZIENDE SANITARIE BOLOGNESI .....	6
Azienda USL di Bologna - IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche.....	6
IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna .....	6
IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli .....	7
PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE e delle AZIONI POSITIVE .....	9
AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.....	10
AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI .....	16
AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.....	18
AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E NELLA PRATICA PROFESSIONALE .....	19
AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI .....	26
AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO .....	28

## INDICE DEGLI ACRONIMI

AOU	Azienda Ospedaliero Universitaria
AUSL	Azienda Unità Sanitaria Locale
ASSR	Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale
CdF	Consigliere/a di Fiducia
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). <a href="https://eige.europa.eu/it/in-brief">https://eige.europa.eu/it/in-brief</a>
GEP	Gender Equality Plan, Piano per l'Equità di Genere
ICT	Information and Communication Technologies, Servizio per le Tecnologie Informatiche e di Comunicazione
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 Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale
SUMAEP	Servizio Unico Metropolitan 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: <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> .
UOC	Unità Operativa Complessa

## PREMESSA

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).

Ai sensi dell'art. 48, d.lgs. 198/2006, il documento che, nel nostro paese, tutte le pubbliche amministrazioni devono adottare per assicurare «la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne» è il Piano di azioni positive (PAP). Dunque, il GEP in linea di principio è già previsto dal nostro ordinamento e coincide con il PAP. Tuttavia, anche se le finalità di PAP e GEP relativamente all'uguaglianza di genere sembrano coincidere, nella prassi nel PAP sono state incluse azioni dirette ad altre finalità (dal benessere organizzativo alle varie azioni relative alle persone con disabilità, dalla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, all'attenzione alle pari opportunità in senso lato). D'altro canto, la Commissione europea indica alcune aree di intervento del GEP, come l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, che finora non sono state oggetto dei PAP.

Non è necessario, quindi, duplicare processi e documenti, ma è necessario adottare alcuni accorgimenti perché il GEP (ossia le azioni per la parità di genere) risalti nella sua specificità all'interno del PAP, quando questo ha un ambito più generale. Per soddisfare i requisiti richiesti dalla Commissione europea, è perciò necessario indicare specificamente le azioni finalizzate all'eguaglianza di genere ed adottare tali azioni sulla base di un processo di programmazione e monitoraggio che deve basarsi su dati disaggregati per genere.

La Commissione europea ritiene prioritarie 5 aree di intervento: la conciliazione tra vita e lavoro e la cultura organizzativa; l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Tali aree sono state pertanto espressamente indicate quali obiettivi del GEP/PAP e per ciascuno di tali obiettivi sono menzionate le azioni programmate, i target che si intendono raggiungere e i relativi indicatori di impatto e risultato, le persone responsabili per ciascuna azione, il ruolo e le responsabilità.

Il presente documento costituisce 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 e IRCCS Istituto Ortopedico, con l'obiettivo di giungere alla proposizione in un Piano per l'Equità di Genere ed Azioni Positive comune alle tre aziende sanitarie cittadine.

## INTRODUZIONE

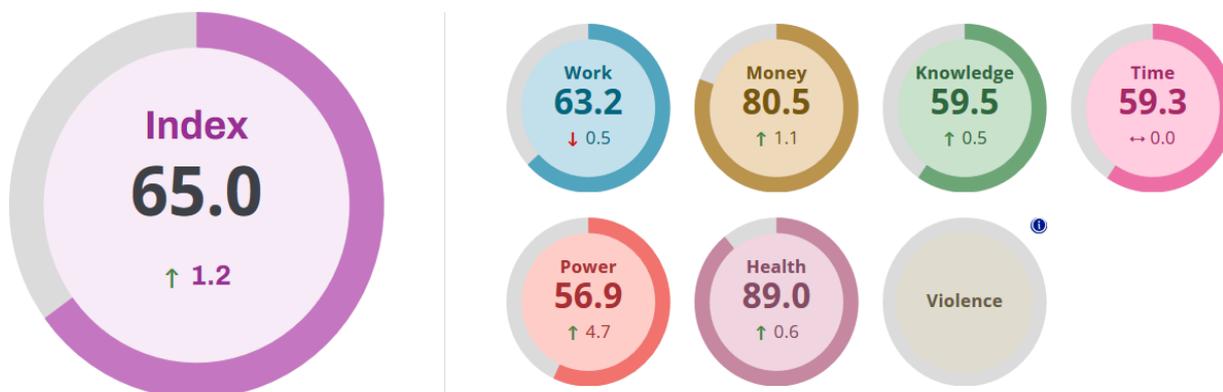
La definizione e l'attuazione di politiche ed azioni finalizzate all'equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia europea per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di 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.

Come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere<sup>1</sup> dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) nel 2022 l'Italia, con 65 punti su 100, si colloca al 14° posto nell'Unione europea (UE), con 3,6 punti in meno rispetto alla media dell'UE.

Italy in 2022 edition

The data for 2022 Index is mostly from 2020. The UK is not included.

The Gender Equality Index gives the EU and the Member States a score from 1 to 100. A score of 100 would mean that a country had reached full equality between women and men.



Il punteggio più alto dell'Italia è nel dominio della salute, in cui totalizza 89,0 punti e si colloca al 10° posto tra tutti gli Stati membri. I migliori risultati si segnalano nel sottodominio dell'accesso ai servizi sanitari dove, con un punteggio di 98,6 punti, si colloca al 10° posto. Dal 2019 il punteggio dell'Italia nel dominio della salute ha subito una battuta di arresto (+ 0,6 punti) e la sua posizione in classifica è scesa di un posto a causa dei progressi più lenti rispetto a quelli di altri Stati membri.

Dal 2019 il punteggio dell'Italia è diminuito di 0,5 punti nel dominio del lavoro, in cui ha attualmente totalizzato 63,2 punti collocandosi costantemente all'ultimo posto tra tutti gli Stati membri dell'UE. Ciò è attribuibile principalmente agli elevati livelli di disuguaglianza di genere nel sottodominio della partecipazione sul luogo di lavoro, in cui si colloca al 27° posto con 68,1 punti.

La parità di genere è, prioritariamente, un tema di tutela di un diritto fondamentale ma è anche un tema di sviluppo tecnologico, 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>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

## LE AZIENDE SANITARIE BOLOGNESI

### Azienda USL di Bologna - IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche

L'Azienda USL di Bologna è stata 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'IRCCS 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, 22 Case della Salute, ora Case di Comunità, e 68 Poliambulatori che garantiscono l'accesso ai servizi ed alle prestazioni sanitarie da quelle di base a quelle di più elevato livello specialistico.

L'Istituto di Scienze Neurologiche di Bologna (IRCCS ISNB) è un centro di riferimento per la diagnosi e cura delle malattie del sistema nervoso centrale e periferico e di coniuga le attività cliniche con la più avanzata ricerca scientifica. L'Istituto è un centro di eccellenza dedicato alla ricerca traslazionale.

La ricerca dell'IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche è strutturata su 4 linee, approvate dal Ministero della Salute, che comprendono:

- 1 - Malattie neurologiche e neuropsichiatriche dell'età adulta e invecchiamento cerebrale,
- 2 - Malattie neurologiche e neuropsichiatriche acute e croniche dell'infanzia,
- 3 - Neurologia d'urgenza,
- 4 - Neurochirurgia, oncologia del sistema nervoso, neuropatologia oncologica.

L'attività di ricerca, clinica e preclinica, delle 4 linee di ricerca viene svolta grazie ai laboratori biologici, di bioinformatica, di bioingegneria e neuro immagini dell'Istituto che operano come piattaforme trasversali.

Tra le attività di laboratorio più rappresentative, all' IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche vi è lo sviluppo di modelli in vitro di malattie rare, differenziando organoidi di tessuto che permettono lo studio dei meccanismi alla base della malattia e sui quali vengono testati trattamenti innovativi. La ricerca si concentra anche sullo studio di biomarcatori predittivi precoci, in particolare di malattie neurodegenerative (demenze, disturbi del movimento e malattie da prioni).

Presso l'IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche nell'anno 2022 è stata inoltre istituita la Biobanca delle Neuroscienze di Bologna.

### 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.

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.

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria 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.

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".

In accordo con la Programmazione Triennale 2022-2024 approvata dal Ministero della Salute per gli IRCCS, per IRCCS AOUBO sono definite le Aree Tematiche "Trapiantologia, Oncologie e Ematologia" e sette Linee di Ricerca:

- 1 - Ricerca di approcci innovativi di trapianto e di trattamento dei pazienti trapiantati,
- 2 - Ricerca di approcci innovativi nei pazienti candidati al trapianto o critici per insufficienza d'organo,
- 3 - Ricerca di strategie per ottimizzare i percorsi di accesso al trapianto,
- 4 - Trattamenti innovativi e gestione integrata in ambito oncologico,
- 5 - Trattamenti innovativi in onco-ematologia,
- 6 - Ricerca di fattori predittivi del rischio di malattia, trattamenti precoci di prevenzione e metodiche innovative di valutazione della risposta clinica in oncologia,
- 7 - Ricerca di fattori predittivi del rischio di malattia, trattamenti precoci di prevenzione e metodiche innovative di valutazione della risposta clinica in onco-ematologia.

Oltre alle aree disciplinari di riconoscimento ministeriale, le attività di ricerca dell'IRCCS AOU di Bologna sono comprensive di attività di ricerca preclinica e clinica multidisciplinari, inclusive di tutte le fasi della ricerca traslazionale, a loro volta valorizzate attraverso finanziamenti alla ricerca da bandi competitivi anche in ambito di ricerca collaborativa transnazionale a livello europeo ed extra-europeo.

## **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).

La ricerca dell'Istituto è attuata in accordo con le priorità indicate dal Programma Nazionale della Ricerca Sanitaria, attraverso una programmazione triennale in Linee di ricerca composte da progetti istituzionali, coerentemente all'area di riconoscimento del carattere scientifico MDC 08 (Ortopedia).

Le Linee di Ricerca del Rizzoli approvate per il 2022-2024 sono le seguenti:

1. Oncologia muscolo-scheletrica,
2. Ortopedia rigenerativa e ricostruttiva,
3. Tecnologie innovative per la chirurgia delle patologie dell'apparato muscolo-scheletrico,
4. Patologie ortopediche a carattere infiammatorio, infettivo, degenerativo e/o genetico.

Ogni Linea, oltre a definire obiettivi ed attività, prevede la realizzazione di progetti, articolati macro categorie ("programmi"), che vedono lo svolgimento di attività trasversali.

## PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE e delle AZIONI POSITIVE

L'analisi di contesto effettuata e le evidenze emerse sono alla base del Piano delle aziende sanitarie bolognesi per il triennio 2023 - 2025.

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.

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.

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	0,5 unità personale/anno
Risorse Finanziarie	€ 5000/anno Budget formazione Area Metropolitana
Indicatori e target	Organizzazione di eventi formativi destinati ai responsabili di struttura  Target 2023: partecipazione di almeno il 10% dei responsabili di struttura 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**

**2023**

**2024**

**2025**

## 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	Dotazione tecnologica €... Formazione €
Indicatori e target	Monitoraggio gradimento da parte Responsabili/Lavoratori agili  Target 2023: 20% progetti approvati sui richiesti
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**

**2023**

**2024**

**2025**

## 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 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
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	Incontro di accoglienza e analisi fabbisogni formativi/di aggiornamento al rientro da lunga assenza: almeno 20% delle persone che rientrano
Collegamento con Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili

Timing

2023

2024

2025

## 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	Da individuare per il supporto formativo
Indicatori e target	Diffusione e pubblicazione del Bilancio di Genere. Target 2023: raccolti dati Target 2024: diffusione e pubblicazione del Bilancio di Genere
Collegamento con Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili

Timing	2023	2024	2025

## 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.	Implementazione della funzione di Diversity Management
Responsabilità	Direzioni Aziendali, ASSR, CUG, Board/tavolo aziendale Equità
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
Destinatari/e indiretti/e	
Risorse Umane	6 mesi/ persona / anno
Risorse Finanziarie	
Indicatori e target	Elaborazione bozza progettuale 2023 Sperimentazione della funzione 2024
Collegamento con Agenda 2030	SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Timing

2023

2024

2025

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

#### Timing

2023

2024

2025

## 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 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
Responsabilità	Direzioni Aziendali, CUG, SUMAGP.
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale delle Aziende sanitarie
Destinatari/e indiretti/e	Altre aziende, Enti, Ateneo.
Risorse Umane	2 mesi / persona / anno
Risorse Finanziarie	
Indicatori e target	Istituzione di un tavolo congiunto entro giugno 2024
Collegamento con Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.

Timing

2023

2024

2025

## 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 2.1.2.	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
Responsabilità	Direzione Generale, SUMAGP, CUG.
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	Realizzazione studio di fattibilità entro dicembre 2023
Collegamento con Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Timing

2023

2024

2025

## 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.	<p>Promuovere equilibrio di genere nelle commissioni di selezione/concorso e contrastare gli stereotipi di genere nelle selezioni mediante:</p> <p>Monitoraggio della composizione delle commissioni di selezione/concorso;</p> <p>Monitoraggio delle progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica;</p> <p>Monitoraggio della partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità (Direzioni Dipartimento, UOC, Funzioni Comparto).</p>
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
Collegamento con Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

**Timing**

**2023**

**2024**

**2025**



## 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 4.1.1.	<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 TD e TI, personale universitario in convenzione dedicato o coinvolto nelle attività di ricerca o a supporto della ricerca</li> <li>- personale contrattualizzato (borse di studio o 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>
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	<p>Indicatore:</p> <p>Quota di uomini/donne presenti nel personale di ricerca che opera all'interno dell'Azienda nell'anno di riferimento;</p> <p>Target:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Report annuale di confronto (biennio/triennio) pubblicato all'interno del Bilancio di Genere.</li> <li>- Report sul triennio 2022-2024</li> </ul>
Collegamento con Agenda 2030	<p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>

Timing

2023

2024

2025

## 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.	<p>Mappare la distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di Principal Investigator (PI) ai bandi di finanziamento alla ricerca da bandi competitivi.</p> <p>Mappare la distribuzione di genere in qualità di PI sui progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi.</p> <p>Mappare la distribuzione di genere del personale affiliato/dipendente autore/autrice di pubblicazioni scientifiche.</p>
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	<p>Indicatori riferiti all'anno di riferimento:</p> <p>N e % di uomini/donne PI che partecipano a bandi di finanziamento su base competitiva su totale di proposte presentate dall'Azienda/IRCCS</p> <p>N e % di uomini /donne PI responsabili di progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi su totale proposte progettuali finanziate per l'Azienda/IRCCS</p> <p>N e % di uomini/donne autore di pubblicazioni scientifiche su totale delle pubblicazioni</p> <p>Target:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Report annuale di confronto (biennio/triennio) pubblicato all'interno del Bilancio di Genere.</li> <li>- Report sul triennio 2022-2024</li> </ul>
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>

Timing

2023

2024

2025

## 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 4.1.3.	<p>Mappatura della distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di Sperimentatore Responsabile per gli studi approvati dal Comitato Etico nell'anno di riferimento.</p> <p>Ottimizzazione del monitoraggio dell'Inclusione della dimensione di genere e/o di altre diversità (etniche, disabilità etc) nel disegno di progetti e studi.</p>
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, Direzione Aziendale
Risorse Umane	Stimato 2 mesi/persona/anno per ogni Azienda/IRCCS
Risorse Finanziarie	
Indicatori e target	<p>Indicatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N e % uomini/donne Sperimentatore Responsabile di studi clinici approvati dal Comitato Etico nell'anno di riferimento sul totale di studi clinici approvati.</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 di confronto (biennio/triennio) pubblicato all'interno del Bilancio di Genere.</li> </ul>
Collegamento con Agenda 2030	<p>SDG 3 Salute e Benessere.</p> <p>SDG 5 Parità di genere.</p>

Timing

2023

2024

2025

## 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 4.1.4.	<p>Analisi di fattibilità dell'implementazione del sistema di mappatura delle pubblicazioni.</p> <p>Mappatura delle pubblicazioni scientifiche che sono caratterizzate dalla dimensione di genere o la valorizzazione di altre diversità. 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>
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	<p>1 mese persona per l'implementazione del sistema di monitoraggio per ogni Azienda/IRCCS</p> <p>2 mesi persona/anno per la mappatura delle pubblicazioni per ogni Azienda/IRCCS</p>
Risorse Finanziarie	
Indicatori e target	Report sull'esito dell'analisi di fattibilità entro dicembre 2023
Collegamento con Agenda 2030	<p>SDG 3 Salute e Benessere.</p> <p>SDG 5 Parità di genere.</p>

Timing

2023

2024

2025

## 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 4.1.5.	<p>Analisi dei criteri di valorizzazione/riconoscimento, della dimensione di genere nell'ambito della ricerca e valutazione dei relativi percorsi di riconoscimento.</p> <p>Realizzazione di un evento di assegnazione del riconoscimento sulla base dei criteri individuati.</p>
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	<p>Valutazione di fattibilità di un percorso di valorizzazione, definizione dei criteri e del budget dedicato entro 2023</p> <p>Svolgimento di un evento all'anno di assegnazione del riconoscimento, a partire dal 2024.</p>
Collegamento con Agenda 2030	<p>SDG 3 Salute e Benessere.</p> <p>SDG 5 Parità di genere.</p>

Timing

2023

2024

2025

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

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

Azione 4.2.1.	Organizzazione da parte dell'ente di almeno un evento l'anno di formazione destinata a personale di ricerca circa l'integrazione delle variabili sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca.
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	Realizzazione di un evento/anno (correlazione con Azioni 4.1.4 - 4.1.5 - 4.2.1)
Collegamento con Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

**Timing**

**2023**

**2024**

**2025**

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

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

Azione 4.2.2.	Predisposizione e/o diffusione di materiale informativo relativo all'integrazione della dimensione sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca e/o ad eventi correlati.
Responsabilità	Direzione Generale, Comunicazione, Formazione, 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	1 mese/persona anno per ogni Azienda/IRCCS (Direzione Scientifica, Comunicazione)
Risorse Finanziarie	
Indicatori e target	Pubblicazione/diffusione delle informazioni attraverso i canali aziendali.
Collegamento con Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

**Timing**

**2023**

**2024**

**2025**

## 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 5.1.1	Diffusione/sensibilizzazione sui contenuti del Codice di Condotta e attività della rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana.
Responsabilità	Consiglieri di Fiducia, CUG, Direzioni Aziendali
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	Costi connessi alla formazione/training rivolto a tutto il personale dal Budget della formazione trasversale
Indicatori e target	Realizzazione almeno 1 incontro annuale da parte dei CdF per ogni Dipartimento/Distretto
Collegamento con Agenda 2030	SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

**Timing**

**2023**

**2024**

**2025**

## 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.	Training del personale sui temi della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e 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	Si prevedono costi connessi alla formazione/training rivolto a tutto il personale dal Budget della formazione trasversale
Indicatori e target	Realizzazione di iniziative informative/ formative: almeno 2/anno. Realizzazione di un flyer/pieghevole: entro giugno 2023.
Collegamento con Agenda 2030	SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

**Timing**

**2023**

**2024**

**2025**

## AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

### Obiettivo 6.1: Facilitare la conoscenza delle azioni, iniziative, documenti prodotti dai Comitati Unici di Garanzia per il personale

Azione 6.1.1	Aggiornamento dello spazio internet/intranet dedicato ai temi ed alle iniziative del CUG e predisposizione e diffusione di materiale informativo circa le azioni realizzate a favore del personale
Responsabilità	CUG, Direzioni Aziendali, Uffici 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 ed 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

Timing	2023	2024	2025

## AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

### Obiettivo 6.2: Facilitare la conoscenza delle azioni, iniziative, documenti prodotti dai Comitati Unici di Garanzia per il personale

Azione 6.1.3	Promozione di una comunicazione rispettosa, trasparente e attenta tra il personale e con i cittadini
Responsabilità	CUG, Uffici Comunicazione
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	Costi connessi alla stampa e diffusione del materiale prodotto
Indicatori e target	Evidenza della diffusione di materiale dedicato
Collegamento con SDG Agenda 2030	

#### Timing

2023

2024

2025

## AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

### Obiettivo 6.3: Facilitare la conoscenza delle azioni, iniziative, documenti prodotti dai Comitati Unici di Garanzia per il personale

Azione 6.1.4	Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano
Responsabilità	CUG, Direzioni Aziendali, SPP, DSP
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	Costi connessi alla creazione di eventi dedicati
Indicatori e target	Almeno due eventi nel corso dell'anno
Collegamento con SDG Agenda 2030	

#### Timing

2023	2024	2025