



IRCCS Burlo
Istituto di ricovero e cura
a carattere scientifico
"Burlo Garofolo" di Trieste



REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

**GENDER
EQUALITY
PLAN**

Pari opportunità ed equilibrio di genere

IL GENDER EQUALITY PLAN (GEP) quale strategia europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione

Il 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**.

Gli **enti che svolgono attività di ricerca** e gli istituti di educazione superiore devono dotarsi di un **Gender Equality Plan (Gep)**.

IL GEP quale requisito fondamentale per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe



anche il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)* per la gender equality

Per tutte le organizzazioni pubbliche e private è prevista l'**adozione** del Bilancio di Genere
e del **GEP**

prevedendo esplicitamente all'interno dei bandi il rispetto della gender equality

Tra i requisiti fondamentali per l'accesso ai fondi, previste **percentuali minime** (30%) da
riservare alle ricercatrici donne coinvolte nelle progettualità

Nel contesto specifico delle organizzazioni di ricerca, la Commissione Europea definisce

IL GEP come piano strategico volto a:

1

identificare le dimensioni
della discriminazione di
genere nell'organizzazione

2

identificare e attuare strategie
innovative per correggere
qualsiasi tipo di disparità

3

definire obiettivi e processi di
monitoraggio dei progressi
tramite degli indicatori



I GEP

quali principali strumenti per influenzare il cambiamento istituzionale

Contrastare

il divario di genere

attraverso:

la destinazione
dei fondi per la
ricerca



individuazione di
strategie di
sviluppo delle risorse
umane
nella governance
istituzionale

I GEP nella programmazione degli enti che svolgono attività di ricerca

L'Istituto adotta le strategie necessarie per realizzare il GEP nel rispetto della normativa vigente, anche con riguardo alla, contrattazione collettiva di riferimento sentito il **Comitato Unico di Garanzia** (CUG).

I documenti della gender equality



La Cabina di regia

Un gruppo multidisciplinare

Il **GEP** dell'Istituto prevede la creazione di una apposita
“Cabina di regia” per la **verifica** e il **monitoraggio**
dell'avanzamento delle attività di attuazione dello stesso
coordinata dalla **Direzione Scientifica**

alla quale partecipano:

la **SC Affari generali e Legali**

la **SSD Politiche del Personale**

l'**Ufficio Relazioni con il Pubblico e Comunicazione**

il **Comitato Unico di Garanzia**

la **Referente per l'IRCCS e per la Regione Friuli Venezia Giulia della Medicina di Genere.**

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni

Ha composizione paritetica

Al comitato sono attribuiti compiti **propositivi, consultivi e di verifica** in ordine all'ottimizzazione della qualità del lavoro pubblico al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di **pari opportunità, di benessere organizzativo** e dal **contrastò di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.**

Promuove, altresì, **iniziativa che accrescano la cultura del rispetto della dignità della persona** nel contesto lavorativo

Partecipa alla redazione, applicazione e monitoraggio del **GEP**



Organismo previsto dalla Legge 183/2010 e attivo presso l'Istituto

[Se cerchi informazioni sul CUG del Burlo clicca qui](#)

Tra le attività del CUG

propositive

Diffusione delle conoscenze ed esperienze, elementi formativi, documentali e tecnici sui problemi delle Pari Opportunità

Analisi e programmazione di genere

Interventi e progetti inerenti indagini di clima, codici etici e di condotta per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze nell'Istituto

consultive

Piani di formazione del personale

Criteri di valutazione del personale

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

verifica

Dei progetti e delle buone pratiche in materia di Pari Opportunità

Esiti delle azioni di contrasto alle violenze

Assenza di ogni forma di discriminazione

Le 6 macro-aree del GEP dell'IRCCS

Gli ambiti per sviluppare azioni di miglioramento:

- 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**
- 5. CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI**
- 6. FORMAZIONE VOLTA ALLA PROMOZIONE DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DEL GENDER**

1. EQUILIBRIO TRA LA VITA E LAVORO E LA CULTURA ORGANIZZATIVA

| TARGET DIRETTO | OBIETTIVI | ATTIVITÀ | STRUTTURA | RISORSE UMANE | RISORSE FINANZIARIE | INDICATORI | OUTCOME |
|----------------------|---|---|--|--|--|--|--|
| Dipendenti | Monitoraggio del lavoro agile come strumento ordinario | Studio quali/quantitativo sull'utilizzo e gradimento dello LA | SPPA/CUG | Personale afferente all' SPPA, CUG e Direzione sanitaria | Ore/lavoro personale afferente strutture | <ul style="list-style-type: none"> Formalizzare uno studio qualitativo sulla base dello studio quantitativo del 2022 Report conclusivo | Favorire il bilanciamento vita-Lavoro. Sostegno alla genitorialità e alle cure parentali |
| Dipendenti | Regolamentazione equilibrio vita privata/lavoro | Revisione del regolamento | SSD politiche del personale Direzione Strategica | Personale afferente alla SSD politiche del personale e alla Direzione Strategica | Ore/lavoro personale afferente strutture | <ul style="list-style-type: none"> Stesura manuale Diffusione del regolamento con il servizio informativo Consegna del regolamento ai nuovi assunti | Favorire il bilanciamento vita-Lavoro. Sostegno alla genitorialità e alle cure parentali |
| Gruppo di lavoro GEP | Favorire la continuità del lavoro di implementazione e monitoraggio del GEP | Costituzione gruppo di lavoro stabile | URP/Direzione Scientifica/ SSD Politiche del personale/Sc Affari Generali e Legali *eventuali esperti in materia | Personale afferente alle strutture citate – nomina da parte del Direttore Generale | Ore/lavoro personale afferente strutture | -Decreto/Determina | Favorire la continuità del lavoro di implementazione e monitoraggio del GEP |

2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

| TARGET DIRETTO | OBIETTIVI | ATTIVITÀ | STRUTTURA | RISORSE UMANE | RISORSE FINANZIARIE | INDICATORI | OUTCOME |
|--|---|---|--|---------------|---------------------|---|---|
| Incarichi apicali delle Direzioni e dei dipartimenti | Riequilibrio di genere, ove possibile, nel conferimento al personale di deleghe del Direttore e dei/elle Direttori/trici di Dipartimento (fotografia della situazione attuale) Proporzione maschi/femmine nelle nuove nomine | Favorire, ove possibile, l'alternanza di genere nel conferimento di responsabilità, Prevedendo indicazione specifica nella comunicazione di individuazione a favore dell'alternanza uomo-donna. | Direzione Generale Direzione Scientifica Direzione Sanitaria Direzione Amministrativa Dipartimento Amministrativo Dipartimento Pediatrico Dipartimento Chirurgico Dipartimento Materno neonatale Dipartimento Diagnostica Avanzata | Direttori | / | Monitoraggio degli incarichi conferiti in attuazione del nuovo atto aziendale | Contribuire a creare un ambiente di lavoro volto a favorire l'uguaglianza di genere nel rispetto delle competenze e delle professionalità individuali |

3. L'EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

| TARGET DIRETTO | OBIETTIVI | ATTIVITÀ | STRUTTURA | RISORSE UMANE | RISORSE FINANZIARIE | INDICATORI | OUTCOME |
|-------------------------------|---|--|---------------------------------------|---|--|--|--|
| Nuovi assunti donne e giovani | Equilibrio nelle percentuali di assunzioni di donne e giovani sui fondi della ricerca | Garantire un incremento sia dei lavoratori giovani sia femminili | Direzione Scientifica / SSD Personale | Personale della Direzione Scientifica e della SSD Personale | Ore/lavoro personale afferente strutture | Numero di giovani/donne assunti su fondi della ricerca | Potenziamento dell'inserimento lavorativo di giovani e donne |

4. L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA

| TARGET DIRETTO | OBIETTIVI | ATTIVITÀ | STRUTTURA | RISORSE UMANE | RISORSE FINANZIARIE | INDICATORI | OUTCOME |
|--|--|--|--|---------------|---------------------|--|----------------------|
| Pazienti | Promozione della medicina di genere come strumento di appropriatezza clinica, principio di equità delle cure per i bisogni di salute della donna e dell'uomo | Promuovere e diffondere la consapevolezza sulle differenze nella salute e medicina di genere, attraverso convegni e progetti di ricerca, al fine di sviluppare competenze e relativi approcci medico-scientifici in un'ottica di genere e secondo una visione globale del concetto di salute attraverso uno specifico progetto di ricerca. | URC / Dott.ssa Maestro/Direzione Scientifica | | | <ul style="list-style-type: none"> Presentazione di proposta progettuale in ambito della medicina di genere Rapporto tra proposte progettuali su medicina di genere/totale proposte progettuali presentate Rapporto tra convegni/seminari su medicina di genere/numero totale di convegni e seminari realizzati | Report della ricerca |
| Donne e giovani dipendenti e nuovi assunti | Parità di genere nella composizione del gruppo di ricerca per la presentazione di RC 2023 | Nel Bando RC 2023 previsione del rispetto del principio "gender equality" | Direzione Scientifica | | | <ul style="list-style-type: none"> Percentuale di progetti che rispettano il principio della parità di genere Rapporto M/F complessivo per gruppo di lavoro e in totale | Report della ricerca |
| Ricercatrici e giovani ricercatori | Equilibrio di genere nella ricerca clinica | Equilibrio di genere dell'arruolamento nella ricerca clinica | URC Direzione scientifica | | | Inserimento di una specifica clausola/frase nei protocolli di ricerca che preveda l'equilibrio di genere nell'arruolamento nella ricerca clinica tranne esplicite esclusioni clinicamente motivate | |

5. MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI

| TARGET DIRETTO | OBIETTIVI | ATTIVITÀ | STRUTTURA | RISORSE UMANE | RISORSE FINANZIARIE | INDICATORI | OUTCOME |
|--------------------|-----------------------------------|--|-----------|---------------|---------------------|---|---|
| Utenza e personale | Azioni di prevenzione e contrasto | <p>Campagna di sensibilizzazione rivolta a utenti e personale contro la violenza sulle donne. https://www.burlo.trieste.it/content/burlo-violenza-sulle-donne</p> <p>Adesione open week di ONDA contro la violenza sulle donne</p> <p>Attività di comunicazione e sensibilizzazione</p> | CUG/URP | | | <ul style="list-style-type: none"> • Numero di iniziative realizzate • Numero di posti occupati con le rose • Stima del numero di persone raggiunte • Numero di visualizzazioni sito internet Analitiche sociali | Sensibilizzazione della comunità sul fenomeno della violenza di genere e sugli strumenti per prevenirla e contrastarla |
| Donne e minori | | Corsi di aggiornamento su violenza contro donne e minori | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Numero di corsi effettuati • Numero di partecipanti • Numero di nuovi assunti che hanno partecipato/numero di nuovi assunti totale nell'anno | Promozione di momenti di riflessione interdisciplinare dal taglio scientifico e pratico, sul tema delle misure di contrasto alla violenza di genere |
| Personale | | Consegna codice di comportamento e sintesi GEP per ogni nuova assunzione (link nel percorso dei neoassunti) | | | | Numero di consegne effettuate/anno | Dissemination |

6. FORMAZIONE VOLTA ALLA PROMOZIONE DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE SEX/GENDER NEI PROGETTI

| TARGET DIRETTO | OBIETTIVI | ATTIVITÀ | STRUTTURA | RISORSE UMANE | RISORSE FINANZIARIE | INDICATORI | OUTCOME |
|----------------|------------|---|--|---------------|---------------------|--|---------|
| | Formazione | Promuovere e formare all'integrazione della dimensione del gender | Direzione Scientifica in collaborazione con l'Ufficio Formazione | | | <ul style="list-style-type: none">Incontro realizzato e Materiale divulgativo realizzatoNumero dei partecipanti ai corsi proposti- Partner con GEP/totale partner | |
| | Formazione | Corsi di aggiornamento | | | | | |



Grazie per l'attenzione

Visita la pagina dedicata al [GENDER EQUALITY PLAN](#) del
[Burlo](#)