



BURLO

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 **contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori**.

Promuove, altresì, **iniziative 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, COMPRESSE 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 2022Report 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 manualeDiffusione del regolamento con il servizio informativoConsegna 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, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

TARGET DIRETTO	OBIETTIVI	ATTIVITÀ	STRUTTURA	RISORSE UMANE	RISORSE FINANZIARIE	INDICATORI	OUTCOME
Utenza e personale	Azioni di prevenzione e contrasto	Campagna di sensibilizzazione rivolta a utenti e personale contro la violenza sulle donne. https://www.burlo.trieste.it/content/burlo-violenza-sulle-donne Adesione open week di ONDA contro la violenza sulle donne Attività di comunicazione e sensibilizzazione	CUG/URP			<ul style="list-style-type: none">Numero di iniziative realizzateNumero di posti occupati con le roseStima del numero di persone raggiunteNumero di visualizzazioni sito internetAnalitiche 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 effettuatiNumero di partecipantiNumero 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