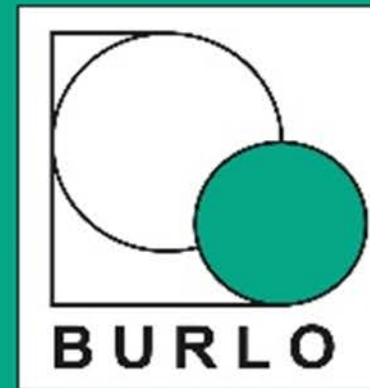




REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

ISTITUTO DI RICOVERO e CURA
a carattere scientifico
Burlo Garofolo di Trieste



Istituto di ricovero e cura a carattere scientifico materno-infantile

“Burlo Garofolo”

**Ospedale di alta specializzazione e di rilievo nazionale per la salute
della donna e del bambino**

Pari opportunità ed equilibrio di genere

Nell'ambito della strategia europea per la parità di genere l'adozione di un **Gender Equality plan (GEP)** rientra tra le misure attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione.

In quest'ottica 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 che svolgono attività di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un **Gender Equality Plan (GEP)** è divenuto requisito fondamentale per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.





Parallelamente e in analogia con Horizon Europe, anche il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)* condiziona l'accesso ai finanziamenti per la ricerca e l'innovazione per tutte le organizzazioni pubbliche e private alla adozione del Bilancio di Genere e del GEP, prevedendo esplicitamente all'interno dei bandi il rispetto del principio di

gender equality fino a indicarlo, ad esempio, come un requisito fondamentale per l'accesso ai fondi percentuali minime (30%) da riservare alle ricercatrici donne coinvolte nelle progettualità, pena l'esclusione.

Nel contesto specifico delle organizzazioni di ricerca, la Commissione Europea definisce un GEP come un piano strategico volto a:



- identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell'organizzazione;
- identificare e attuare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

I GEP sono oggi il principale strumento per influenzare il cambiamento istituzionale sistematico in termini di divario di genere attraverso:

- l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane nella *governance* istituzionale;
- la destinazione dei fondi per la ricerca.



I GEP si inseriscono nella programmazione degli Enti che svolgono attività di ricerca - sono sincronizzati con il **Piano di Azioni Positive** (PAP) redatti in linea con il -Bilancio di genere.

Il GEP dell'IRCCS Burlo Garofolo prevede la creazione di una apposita "Cabina di regia" coordinata dalla Direzione Scientifica (dirigente e un collaboratore), alla quale partecipano la S.C. Affari generali e Legali (un collaboratore) la S.S.D Politiche del Personale (due collaboratori), l'Ufficio Relazioni con il Pubblico e Comunicazione (dirigente o collaboratore), il Comitato Unico di Garanzia (presidente o vice presidente) e la Referente per l'IRCCS e per la Regione Friuli Venezia Giulia della Medicina di Genere.

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).



La **Cabina di regia** verificherà e monitorerà l'avanzamento delle attività di attuazione del GEP e predisporrà con cadenza semestrale specifici report sulle predette attività.

Comitato Unico di Garanzia

Presso l'IRCCS è inoltre attivo il "Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni", organismo previsto dalla **Legge 183/2010**, che sostituisce, unificandoli, i comitati per le pari opportunità e per il fenomeno del mobbing. Ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. È tenuto ad esplicitare le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'amministrazione ed esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul Mobbing.

Promuove, altresì, iniziative che accrescano la cultura del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.



Al **Comitato Unico di Garanzia** (in seguito CUG) 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 organizzativi e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica per i lavoratori.

Nell'ambito delle attività propositive per la realizzazione di azioni positive si inserisce la partecipazione alla redazione, applicazione e monitoraggio del Gender Equality Plan da estendere nei principi e negli obiettivi all'intera platea di lavoratori. A tal fine sono previsti incontri periodici della “cabina di regia” con cadenza semestrale.

Il CUG redige annualmente una relazione sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, nonché il monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e sugli Incarichi di Organizzazione al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.

Il GEP dell'IRCCS individua 6 macro-aree, nell'ambito delle quali sviluppare azioni di miglioramento nel corso del 2023:

- 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 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 |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|--|--|---|---|---|----------------------------|--|
| <p>Gruppo di lavoro GEP</p> | <p>Favorire la continuità del lavoro di implementazione e monitoraggio del GEP</p> | <p>Costituzione gruppo di lavoro stabile</p> | <p>URP/Direzione Scientifica/ SSD Politiche del personale/Sc Affari Generali e Legali *eventuali esperti in materia</p> | <p>Personale afferente alle strutture citate – nomina da parte del Direttore Generale</p> | <p>Ore/lavoro personale afferente strutture</p> | <p>-Decreto/ Determina</p> | <p>Favorire la continuità del lavoro di implementazione e monitoraggio del GEP</p> |
|-----------------------------|--|--|---|---|---|----------------------------|--|

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/ delle 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 | |

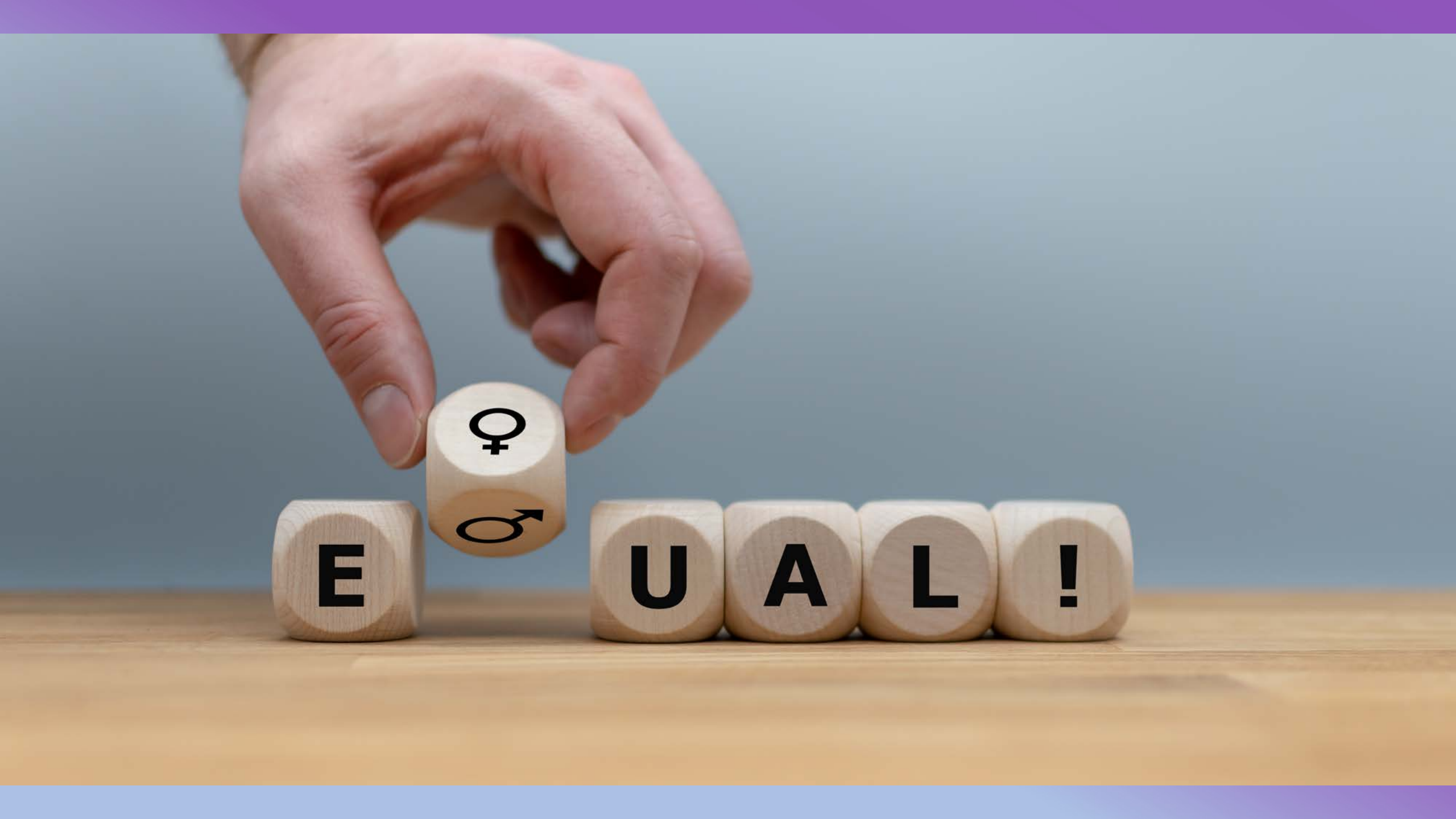
5 MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

| TARGET DIRETTO | OBIETTIVI | ATTIVITÀ | STRUTTURA | RISORSE UMANE | RISORSE FINANZIARIE | INDICATORI | OUTCOME |
|--------------------|-----------------------------------|--|-----------|---------------|---------------------|---|--|
| Utenza e personale | Azioni di prevenzione e contrasto | <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 interdisciplinari e 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 realizzato Numero dei partecipanti ai corsi proposti- Partner con GEP/totale partner | |
| | Formazione | Corsi di aggiornamento | | | | | |



E

♀
♂

U

A

L

!