



Ospedale Niguarda

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

# **GENDER EQUALITY PLAN**

## **(Piano per l'Uguaglianza di Genere)**

**dell'ASST Grande Ospedale  
Metropolitano Niguarda**

Responsabile del procedimento: d.ssa Patrizia Alberti	Rev. 1 del 30.06.2023
Pratica trattata da: Ilaria Zancarli	Pagina 1 di 12
Validazione: deliberazione n. 803 del 30.06.2023	

## INDICE

1. *Introduzione*
2. *L'ASST Grande Ospedale Metropolitano Niguarda*
3. *Situazione del personale*
4. *Aree di Azione*
  - *EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE*
  - *EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI*
  - *UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA*
  - *INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI*
  - *CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI*

## 1. Introduzione

Nell'ambito delle policy attivate dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca e nella innovazione si inserisce il Gender Equality Plan (GEP).

Il GEP è un documento programmatico e strategico in materia di uguaglianza di genere con lo scopo di ufficializzare il riconoscimento effettivo della parità di genere e dell'intersezionalità come obiettivi e valori fondamentali condivisi, indicando azioni concrete per metterle in atto.

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'Unione Europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi verso un'Europa garante della parità di genere.

La predisposizione del Gender Equality Plan (GEP) è una delle principali azioni introdotte per tutti gli enti di ricerca e le università come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

La promozione delle pari opportunità tra uomini e donne fa parte non solo degli obiettivi della Gender Equality Strategy (2020-2025) della Commissione Europea, ma anche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Con "parità di genere" non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità. Perseguire l'equilibrio di genere non significa appiattire le differenze di genere ma anzi mettere in rilievo l'eterogeneità del gruppo di lavoro e contrastare la discriminazione dovuta alle differenze, facendo invece emergere merito e competenze di ciascun individuo in maniera obiettiva.

## 2. L'ASST Grande Ospedale Metropolitano Niguarda

Niguarda è un Grande Ospedale Metropolitano con competenze sociosanitarie per cure territoriali. Sede di tutte le specialità cliniche e chirurgiche per l'adulto e il bambino, è un centro di riferimento per Milano, dove ha sede, per la Regione Lombardia e per l'Italia.

L'insieme di queste due realtà ne definisce l'orientamento: integrare le cure specialistiche con quelle sociosanitarie territoriali, in sinergia con tutti gli attori coinvolti nella tutela della salute del cittadino.

Aperto il 10 ottobre 1939, si è evoluto nel tempo e soprattutto nell'ultimo decennio ha affrontato una complessa trasformazione strutturale e organizzativa in cui multidisciplinarietà, tecnologia e integrazione sono stati gli elementi chiave del suo cambiamento.

L'identità del Niguarda ruota intorno a 4 caratteristiche peculiari:

### 1) Assistenza completa

40 sale operatorie, 350 ambulatori, oltre 70 reparti, 1.167 posti letto: a Niguarda ci prendiamo cura tutte le patologie dell'adulto e del bambino, affrontate con un approccio multidisciplinare.

### 2) Trattamento di patologie ad elevata complessità

L'Ospedale è in grado di gestire in modo particolare patologie altamente complesse grazie alle competenze sull'urgenza e sul trauma, con attività ultraspecialistiche e ad un approccio multidisciplinare

### 3) Continuità assistenziale

Grazie ai servizi e ai presidi territoriali e alla collaborazione con Enti esterni, Niguarda è impegnato nella gestione dell'intero processo di cura dei pazienti cronici anche fuori dalle mura ospedaliere, in una logica di continuità socio-assistenziale

### 4) Polo di ricerca e formazione

La spinta al continuo miglioramento delle cure rappresenta per i professionisti uno stimolo a studiare, sperimentare e fare ricerca. Per questo Niguarda è un polo per la ricerca scientifica e attrazione per i professionisti che richiedono un aggiornamento accreditato altamente qualificato.

Centro di riferimento nazionale e regionale per la cura e la diagnosi di numerose patologie, tra cui molte malattie rare, Niguarda è anche uno dei principali centri trapianti della Lombardia, eccellenza per le patologie cardiache, per le malattie tempo-dipendenti, i grandi traumi e l'emergenza.

L'alta professionalità degli operatori si integra con le più recenti ed avanzate tecnologie: RMN, PET, Radiologia interventistica, chirurgia robotica, gamma knife, acceleratori lineari, ultrasuoni focalizzati, camere iperbariche.

Niguarda è un luogo di cura e cultura per la salute, conoscerlo significa entrare in contatto con oltre 4.500 operatori, di cui circa 750 medici e oltre 2.000 tra infermieri, tecnici sanitari e della riabilitazione e ostetriche.

Il sistema di corporate governance dell'ospedale si è strutturato nel tempo adeguandosi ai processi di trasformazione, alle riforme, alla normativa nazionale e regionale. Alla base vi è una complessa organizzazione composta dall'articolazione organizzativa, dai meccanismi e strumenti operativi e dai comportamenti: insieme gestiscono il sistema di definizione degli obiettivi aziendali basati su efficacia, efficienza, economicità e trasparenza.



La governance richiede multidisciplinarietà estese, un insieme di competenze e abilità che non sono mai di una persona sola. Perché ci sia governance serve un board:

- il Direttore Generale,
- il Collegio di Direzione,
- il Collegio Sindacale,
- il Nucleo di Valutazione

sono gli organi aziendali che concorrono alla definizione delle politiche aziendali per il raggiungimento degli obiettivi di salute dell'ospedale.

Gli Organi aziendali per perseguire gli obiettivi di pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di non discriminazione, si avvalgono, del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

Il C.U.G., istituito ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010, ha l'obiettivo di creare condizioni organizzative orientate al benessere dei dipendenti, con attenzione alle situazioni di disparità e disagio.

Il Comitato, la cui costituzione rappresenta un adempimento obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni, sostituisce i comitati delle Pari Opportunità e quelli sul fenomeno del mobbing assumendone le funzioni con l'aggiunta di nuove, come ad es. la valorizzazione del benessere di chi lavora, (situazioni di stress).

Con l'ampliamento delle competenze previste dalla normativa, i C.U.G. consentono di presidiare ogni forma di discriminazione (genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e convinzioni personali), estendendo la tutela all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle promozioni e alla sicurezza.

Il C.U.G. svolge la sua attività nei confronti di tutto il personale al fine di:

1. assicurare nell'ambito del lavoro, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, ampliando la tutela anche verso ulteriori fattori di rischio,
2. contrastare nell'ambito aziendale la diffusione di situazioni di violenza morale o psichica, che assumono rilevanza sociale, nonché prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore interessato e garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto,
3. favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro collaborando alla realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica,
4. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Ospedale anche in materia di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

### 3. Situazione del Personale

Le tabelle di seguito riportate illustrano la suddivisione per genere presente in azienda per settori/qualifiche e posizioni di responsabilità non dirigenziali conferite:

**TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

UOMO/ DONNA	QUALIFICHE	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot. complessivo
UOMINI	ASSISTENTE RELIGIOSO		1		1	1	3
	ASSISTENTE SOCIALE		1				1
	DIRIGENZA MEDICA alta specializzazione			5	20	17	42
	DIRIGENZA MEDICA incarico professionale	12	134	80	35	26	287
	DIRIGENZA MEDICA struttura complessa			2	11	24	37
	DIRIGENZA MEDICA struttura semplice		1	4	8	12	25
	DIRIGENZA MEDICA struttura semplice dipartimentale			2	3	3	8
	DIRIGENZA SANITARIA alta specializzazione				1	2	3
	DIRIGENZA SANITARIA incarico professionale	3	7	2	4	2	18
	DIRIGENZA SANITARIA struttura semplice					1	1
	DIRIGENZA SANITARIA struttura semplice dip.					1	1
	DIRIGENZA TECNICA incarico professionale			1	1		2
	DIRIGENZA TECNICA struttura complessa				1		1
	DIRIGENZA TECNICA struttura semplice					1	1
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA incarico professionale			1			1
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA struttura complessa		1	1	1		3
	DIRIGENZA PROFESSIONALE incarico professionale				2		2
	DIRIGENZA PROFESSIONALE struttura complessa			1	1		2
	OPERATORE SOCIO SANITARIO CAT. BS	14	41	32	46	3	136
	OTA				3		3
	PERSONALE AMMINISTRATIVO CAT. B		4	4	7		15
	PERSONALE AMMINISTRATIVO CAT. BS	6	1	4	18	4	33
	PERSONALE AMMINISTRATIVO CAT. C	22	17	17	21	4	81
	PERSONALE AMMINISTRATIVO CAT. D	4	10	12	16	1	42
	PERSONALE AMMINISTRATIVO CAT. DS				2		2
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE CAT. C				1		1
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE CAT. D	8	6	4	5	5	28
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE CAT.DS					1	1
	PERSONALE INFERMIERISTICO CAT. D	90	148	104	75	8	425
	PERSONALE INFERMIERISTICO CAT. DS			7	16	1	24
	PERSONALE TECNICO NON SANITARIO CAT. B		2	8	27	12	49
	PERSONALE TECNICO NON SANITARIO CAT. BS	1	5	21	35	3	65
	PERSONALE TECNICO NON SANITARIO CAT. C	5	3	21	76	2	107
	PERSONALE TECNICO SANITARIO CAT. D	17	29	19	25	6	96
	PERSONALE TECNICO SANITARIO CAT. DS			1	5	1	7
	PERSONALE VIGILANZA E ISPEZIONE CAT. D				1		1
UOMINI Tot.		182	411	352	468	141	1554

% sul totale complessivo		3,77%	8,51%	7,29%	9,69%	2,92%	32,17%
DONNE	ASSISTENTE RELIGIOSO				1		1
	ASSISTENTE SOCIALE	5	7	2	4	1	19
	DIRIGENZA MEDICA alta specializzazione			10	24	11	45
	DIRIGENZA MEDICA incarico professionale	11	173	139	65	22	410
	DIRIGENZA MEDICA struttura complessa			1	1	4	6
	DIRIGENZA MEDICA struttura semplice			2	7	9	18
	DIRIGENZA MEDICA struttura semplice dipartimentale					1	1
	DIRIGENZA SANITARIA alta specializzazione				6	4	10
	DIRIGENZA SANITARIA incarico professionale	1	20	17	12	5	55
	DIRIGENZA SANITARIA struttura complessa				1		1
	DIRIGENZA SANITARIA struttura semplice				2	1	3
	DIRIGENZA TECNICA incarico professionale			1			1
	DIRIGENZA TECNICA struttura complessa			1			1
	DIRIGENZA TECNICA struttura semplice			1			1
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA incarico professionale		1	5	4		10
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA struttura complessa				1		1
	DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE				1		1
	DIRIGENZA PROFESSIONALE incarico professionale				1		1
	OPERATORE SOCIO SANITARIO CAT. BS	22	58	104	150	24	358
	OTA			1	10		11
	PERSONALE AMMINISTRATIVO CAT. B	1	2	7	11	4	25
	PERSONALE AMMINISTRATIVO CAT. BS	10	17	16	40	1	84
	PERSONALE AMMINISTRATIVO CAT. C	40	39	36	140	9	264
	PERSONALE AMMINISTRATIVO CAT. D	12	20	15	28	3	78
	PERSONALE AMMINISTRATIVO CAT. DS			1	1	1	3
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE CAT. C				2		2
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE CAT. D	27	31	8	41	7	114
	PERSONALE INFERMIERISTICO CAT. D	335	329	321	328	21	1334
	PERSONALE INFERMIERISTICO CAT. DS			19	80	1	100
	PERSONALE TECNICO NON SANITARIO CAT. B		1	9	56	7	73
	PERSONALE TECNICO NON SANITARIO CAT. BS	1	1	6	18		26
	PERSONALE TECNICO NON SANITARIO CAT. C			3	7		10
	PERSONALE TECNICO SANITARIO CAT. BS	1		3			4
	PERSONALE TECNICO SANITARIO CAT. C			2	2		4
	PERSONALE TECNICO SANITARIO CAT. D	41	43	28	64	9	185
	PERSONALE TECNICO SANITARIO CAT. DS				5		5
	PERSONALE VIGILANZA E ISPEZIONE CAT. D	3	1		7		11
DONNE Tot.		510	743	758	1120	145	3276
% sul totale complessivo		10,56%	15,38%	15,69%	23,19%	3,00%	67,83%
Totale complessivo		692	1154	1110	1588	286	4830

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	174	405	352	463	141	1535	31,78 %	503	699	686	1040	141	3069	63,54%
Part Time > =50%	3	10		5		18	0,39%	7	44	72	80	4	207	4,29%
<b>Totale</b>	182	411	352	468	141	1554	32,17 %	510	743	758	1120	145	3276	67,83%
<b>Totale %</b>	3,77 %	8,51 %	7,29 %	9,69 %	2,92%			10,56 %	15,38 %	15,69 %	23,19 %	3,00 %		

Le tabelle di seguito riportate illustrano invece la suddivisione per genere presente in azienda nelle posizioni di responsabilità dirigenziali conferite:

**TABELLA 1.3 – INCARICHI DI VERTICE (DIRETTORE GENERALE, DIRETTORE SANITARIO, DIRETTORE AMMINISTRATIVO, DIRETTORE SOCIOSANITARIO)**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	<b>Totale personale</b>	<b>3</b>		<b>1</b>		<b>4</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>75,00%</b>		<b>25,00%</b>		<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.4 – INCARICHI DI DIREZIONE DI DIPARTIMENTO**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	<b>Totale personale</b>	<b>17</b>		<b>2</b>		<b>19</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>89,47%</b>		<b>10,53%</b>		<b>100,00%</b>



**TABELLA 1.5 – INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA E STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
DIRIGENZA ATP	7		3		10	
DIRIGENZA MEDICO-SANITARIA	51		16		67	
<b>Totale personale</b>	<b>58</b>		<b>19</b>		<b>77</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>75,32%</b>		<b>24,68%</b>		<b>100,00%</b>

L'azienda assicura il monitoraggio della composizione di genere delle commissioni di concorso, le quali prevedono la presenza di membri di genere femminile, salva impossibilità motivata:

**TABELLA 1.6 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
N. 12 CONCORSI PUBBLICI PERSONALE DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA	24		12				10 UOMINI 2 DONNE
N. 4 CONCORSI PUBBLICI PERSONALE COMPARTO	6		6				2 UOMINI 2 DONNE
<b>Totale personale</b>	<b>30</b>		<b>18</b>		<b>48</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>62,50%</b>		<b>37,50%</b>		<b>100,00%</b>	

La fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 è ancora sbilanciata verso il genere femminile, specchio di quanto avviene nella società italiana che maggiormente riconosce nella donna la figura di riferimento familiare e care giver.

**TABELLA 1.7 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3208	9,55%	14330	42,65%	17538	52,20%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	484	1,44%	962	2,86%	1446	4,30%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	491	1,46%	14123	42,04%	14614	43,50%
<b>Totale</b>	<b>4183</b>		<b>29415</b>		<b>33598</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>12,45%</b>		<b>87,55%</b>		<b>100%</b>

## 4. Aree di Azione

La Commissione europea ha individuato le seguenti cinque aree prioritarie minime di intervento a cui dedicare misure specifiche nel piano per l'equità di genere:

- EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE
- EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI
- UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA
- INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI
- CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI.

Nell'ambito delle suddette aree di intervento, l'ASST Grande Ospedale Metropolitano Niguarda si è pertanto focalizzata, tra gli altri, sugli obiettivi di seguito illustrati, alcuni dei quali già indicati nei rispettivi Piani previsti dalla normativa vigente (PIAO e POLA), così come riportato, peraltro, nella relazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

### **EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE**

Quest'area, relativa all'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, punta a rafforzare le misure di welfare/benessere - consentendo un maggior bilanciamento tra lavoro e sfera privata e agevolando la genitorialità e/o attività di cura - e a perseguire una cultura condivisa delle pari opportunità, del valore dell'inclusione e dell'eliminazione degli stereotipi di genere.

Tra le scelte operate da Niguarda vi sono:

- smart working e la possibilità di riconoscere un'articolazione oraria della prestazione lavorativa, compatibile con la cura dei figli, concordando eventualmente una turnazione opposta tra genitori anche se appartenenti a strutture ospedaliere diverse
- convenzione con cooperativa esterna per l'accesso al nido aziendale per i figli dei dipendenti
- installazione di frigoriferi intelligenti CONAD per piccole spese utilizzabili 24 ore su 24 e i lockers CONAD per il ritiro della spesa ordinata on-line, nonché lockers Amazon per ricevere i propri acquisti
- la possibilità di consentire ai dipendenti di tenere il proprio animale d'affezione con sé durante le ore di lavoro

#### **Obiettivi**

L'Azienda sta dando attuazione all'istituto dello smart working per tutte le attività eseguibili non in presenza, con piena responsabilizzazione dei Direttori/Responsabili nella gestione e controllo delle attività in modalità agile. Il regolamento adottato da Niguarda si presenta come un documento applicabile a tutti i dipendenti con attività "smartizzabili", senza limiti di accesso all'istituto se non quelli legati alla natura della prestazione.

Si tratta di una modalità lavorativa che necessita ulteriore diffusione e valorizzazione ai fini della migliore conciliazione vita-lavoro. Si stanno prevedendo ulteriori appositi percorsi formativi obbligatori in materia di digitalizzazione e corsi mirati riguardanti le modalità di monitoraggio delle attività svolte da remoto, questi ultimi per i dirigenti.

Al fine di migliorare l'equilibrio tra vita privata e lavorativa l'Azienda si impegna a portare nelle sedi regionali preposte le istanze di copertura del fabbisogno di personale emergenti dalle richieste di produzione e dall'analisi dell'andamento degli indicatori di presenza, ore lavorate, riposi, ecc.

L'Azienda ha sottoscritto una convenzione, che intende mantenere, con una cooperativa esterna per l'accesso al nido aziendale per i figli dei dipendenti. Al fine di migliorare e potenziare l'offerta del servizio sono stati attivati nuovi posti e concordati criteri di accesso volti a favorire le situazioni che possono incontrare difficoltà (famiglia monoparentale) e valorizzando adeguatamente l'accesso rispetto alla tipologia di attività lavorativa svolta dai genitori (tempo pieno rispetto al part-time) ed all'articolazione dell'orario di lavoro degli stessi (a giornata o su turni).

L'ASST inoltre, in collaborazione con CONAD, ha proceduto all'installazione negli spazi aziendali di frigoriferi intelligenti per piccole spese, utilizzabili 24 ore su 24 e di lockers per il ritiro della spesa ordinata on-line, monitorando la fruibilità del servizio.

L'Azienda infine, improntata alla filosofia della WHP (Workplace Health Promotion), promuove azioni volte ad incrementare il grado di benessere fisico, psicologico e sociale del personale. Alla luce delle recenti ricerche internazionali che hanno evidenziato come le persone che portano il proprio animale d'affezione in ufficio siano più soddisfatte delle loro condizioni di lavoro e più concentrate con una riduzione dello stress e della conflittualità, l'Azienda ha adottato apposito documento per la regolamentazione della buona pratica del "Take your dog to work", per i soli uffici e settori non aperti al pubblico e a valenza non sanitaria.

## **EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI**

Quest'area persegue il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, mirando alla riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera e supportando l'equità di genere nella composizione degli organi decisionali.

### **Obiettivi**

L'Azienda ha predisposto appositi strumenti di monitoraggio del rispetto della normativa sulla composizione delle Commissioni Esaminatrici dei concorsi pubblici banditi (art. 57 c. 5.1 lettera a) del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165) che prevede, ove possibile, che almeno 1/3 dei componenti delle predette commissioni sia di sesso femminile.

Nella formulazione dei bandi e nell'espletamento delle procedure si garantisce pari trattamento fra i generi e attenzione alle necessità di tutela della maternità.

Nei convegni organizzati dall'Azienda si prevede di assicurare il rispetto dell'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici.

## **UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA**

Quest'area si persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera favorendo la riduzione del divario di genere promuovendo operativamente una cultura inclusiva.

### **Obiettivi**

Nella formulazione dei bandi e nell'espletamento delle procedure si garantisce pari trattamento fra i generi e attenzione alle necessità correlate alla tutela della maternità.

L'Azienda, in collaborazione con il CUG, intende organizzare corsi di aggiornamento obbligatori per tutto il personale in materia di gender equality e gender gap in ambito lavorativo.

Si promuovono iniziative volte all'implementazione delle competenze indispensabili a ricoprire ruoli di elevata responsabilità manageriale.

Le relazioni sindacali sono improntate a principi di rispetto e promozione della parità di genere al fine di evitare ogni discriminazione nella contrattazione integrativa aziendale.

## **INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI**

Quest'area è volta all'integrazione della dimensione di genere in tutte le aree lavorative, promuovendo una sensibilità su tematiche di genere nei contenuti della ricerca, l'eliminazione dei pregiudizi di genere e l'acquisizione di diversi approcci correlati alla diversità di genere di relatori/relatrici partecipanti agli eventi scientifici.

### **Obiettivi**

La programmazione della formazione aziendale si sviluppa secondo principi di non discriminazione e apertura verso le culture presenti nella società e situazioni meritevoli di conoscenza.

L'Azienda, si impegna ad approfondire la tematica della medicina di genere, organizzando, nello specifico un corso residenziale sull'approccio di genere nell'assistenza alla persona.

Obiettivo ulteriore è l'offerta di specialità cliniche dedicate alle principali patologie di interesse femminile e appropriatezza dei percorsi diagnostico-terapeutici ("Bollini rosa").

## **CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI.**

Quest'area è incentrata sulle misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, promuove una cultura inclusiva rispetto al genere, una maggiore consapevolezza sul problema delle molestie sessuali e il rafforzamento di misure di prevenzione del disagio del personale.

### **Obiettivi**

L'Azienda, si è già impegnata ad organizzare corsi/convegni sulla violenza di genere e sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro al fine di creare conoscenza e consapevolezza tra il personale dipendente su queste tematiche.

In particolare è stato previsto un corso, rivolto al personale sanitario, mirato a riconoscere i segni della violenza domestica in modo tale da rispondere alle necessità delle donne che ne sono vittime.

L'Azienda si impegna altresì a promuovere corsi di formazione volti alla sensibilizzazione sulle tematiche di discriminazione e di mobbing.

Si vuole altresì continuare la collaborazione con l'associazione "Telefono Donna" anche mediante la presenza di un punto di segnalazione e ascolto per lo stalking ed attraverso l'utilizzo della sala cinema presso l'ASST gestita dall'Associazione Medicinema, per la proiezione di film su tematiche sensibili.