

“La parità di genere è essere diversi ma con lo stesso peso”



GENDER EQUALITY PLAN 2023-2025

Indice

○ Premessa

○ Chi siamo

○ Analisi di contesto

○ Gender Equality Plan (GEP)

- Il GEP come Mission Aziendale

- Composizione GEP Team

○ Aree e azioni di sviluppo del GEP

- 1. Definizione e diffusione del GEP

- 2. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

- 3. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

- 4. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

- 5. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

- 6. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing e alle molestie sessuali



Premessa

La parità di genere rappresenta uno straordinario **motore di crescita** e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi: le Nazioni Unite hanno indicato la Gender Equality come uno dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) per il 2030, e l'Unione europea ha ribadito da tempo la necessità di definire obiettivi politici e realizzare azioni per rendere la parità di genere non soltanto un'affermazione di principio, ma una realtà consolidata.

Ad oggi, nonostante alcuni progressi, **la strada per una piena parità di genere è ancora lunga**, in quanto permangono ancora molti ostacoli ad una piena partecipazione delle donne alla vita economica, sociale, politica.

Bisogna intervenire su più fronti, fornendo indicazioni specifiche e realizzando cambiamenti istituzionali con riferimento alla gestione delle risorse umane, dei finanziamenti, dei processi decisionali e dei programmi di ricerca anche utilizzando lo strumento del **Gender Equality Plan (GEP)**, finalizzato a condurre valutazioni d'impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere, a dare attuazione a strategie innovative per la loro rimozione, definendo obiettivi in materia e monitorando i risultati attraverso indicatori specifici.

«Il **GEP** rappresenta uno **strumento strategico per l'Azienda** e, affiancando e integrandosi con il Piano di Azioni Positive, individua le **azioni da realizzare per promuovere l'eguaglianza di genere** favorendo un **cambiamento culturale dell'organizzazione orientato al contrasto delle diversità.**»

L'adozione del GEP per l'AORN Santobono-Pausilipon rappresenta pertanto uno strumento per **promuovere ulteriormente l'integrazione della dimensione di genere** all'interno dell'Azienda e fornire un **valore aggiunto** all'attività istituzionale.

Chi
siamo



Chi siamo

L'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Santobono-Pausilipon (AORN)

Siamo l'unica Azienda Ospedaliera monospécialistica pediatrica del Sud Italia

Siamo dotati di circa **400 posti letto** ed articolati in **8 dipartimenti** e **22 differenti discipline**. Costituiamo uno dei principali Poli nazionali di riferimento nell'assistenza, diagnosi e cura in ambito pediatrico nel settore sia dell'emergenza-urgenza sia dell'alta complessità e delle cronicità, con particolare riferimento alle patologie che richiedono elevata specializzazione e forte investimento tecnologico. **Promuoviamo il miglioramento della qualità e lo sviluppo della formazione e della ricerca clinica**, impegnandoci a sostenere le problematiche e le specifiche peculiarità correlate all'assistenza ospedaliera neonatale e pediatrica.

Ci ispiriamo ai seguenti valori e principi fondamentali

Eguaglianza, Imparzialità, Continuità, Partecipazione, Efficienza gestionale ed organizzativa, Efficacia ed appropriatezza, Sicurezza, Trasparenza, Affidabilità, Semplificazione.

Incoraggiamo tutte le **forme di integrazione, partecipazione e collaborazione** con il contesto sociale di riferimento regionale, nazionale ed internazionale, per rispondere in modo integrato e flessibile ai bisogni dei piccoli pazienti. I punti chiave della nostra **vision aziendale** sono: **i bisogni degli assistiti al centro del proprio agire**, la tutela dei diritti dei minori, la progettazione di servizi per la cura del neonato, del bambino e dell'adolescente, la formazione e la ricerca clinica in campo pediatrico.

La nostra mission è soddisfare i bisogni assistenziali dei cittadini in età pediatrica, garantendo prestazioni di diagnosi, cura e riabilitazione efficaci, efficienti e tempestive, erogate nel rispetto della persona ed in condizioni di sicurezza

Assicuriamo la risposta adeguata alle urgenze/emergenze pediatriche e neonatali per l'intero bacino di riferimento e offriamo cure specialistiche e di alta complessità in ambito pediatrico, promuovendo ed aggiornando le competenze e garantendo l'evoluzione dei servizi in coerenza con l'evoluzione scientifica e tecnologica. Promuoviamo, inoltre, lo sviluppo della ricerca clinica e traslazionale.

Chi siamo

L'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Santobono-Pausilipon (AORN)

Le nostre attività sono organizzate su un modello "multipresidiale"

Le attività di assistenza, ricovero e cura dell'AORN sono svolte presso due Presidi Ospedalieri:

Presidio Ospedaliero Santobono

Dispone di circa **350 Posti Letto** (DO e DH) per rispondere ai bisogni di assistenza medica, chirurgica e di riabilitazione della popolazione pediatrica prevalentemente regionale ed in parte extraregionale. Per vocazione decennale, l'AORN ha sviluppato nel tempo grandi competenze nel campo "intensivistico" della rianimazione, della terapia intensiva neonatale e della neonatologia e, attraverso la formazione e l'aggiornamento continuo del proprio personale, rappresenta oggi una **realtà regionale di riferimento per le urgenze-emergenze** cliniche (da 0 a 14 anni), di interesse medico e chirurgico. Le Strutture aziendali di alta specializzazione dell'AORN consentono di trattare una consistente quota regionale delle patologie con carattere di urgenza, nel campo neurochirurgico, neuro-oncologico, neurologico, urologico, chirurgico, ortopedico-traumatologico, nefrologico, otorinolaringoiatrico ed oculistico. Il P.O. Santobono, inoltre, è sede di Pronto Soccorso con accettazione medico-chirurgica, ad elevato numero di accessi, oltre che di Osservazione Breve Intensiva.

Presidio Ospedaliero Pausilipon

Dispone di circa **50 Posti Letto** (DO e DH) dedicati all'assistenza medica e chirurgica prevalentemente di **ambito onco-ematologico**. In particolare, il Presidio è: sede del Centro ospedaliero di terapia del dolore e cure palliative, sede di Hospice pediatrico, del Servizio Immunotrasfusionale e della Banca Regionale di Sangue di Cordone Ombelicale (Ba.S.C.O.) con annessi laboratori.

Sede legale, strategica e tecnico- amministrativa

La **sede legale**, la **Direzione Strategica** (Generale, Amministrativa e Sanitaria) e le **attività centralizzate tecniche e amministrative** dell'Azienda sono localizzate presso la Palazzina di via T. Ravaschieri n. 8 – Napoli (ex Ospedale Ravaschieri), sede anche delle **attività di formazione e di ricerca** nonché del **Polo Universitario per il corso di Laurea in Scienze infermieristiche pediatriche dell'Università Federico II di Napoli**.

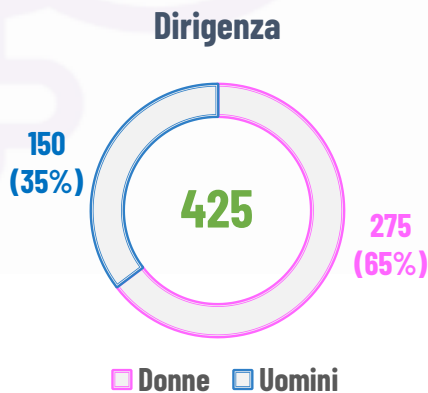
Analisi di contesto



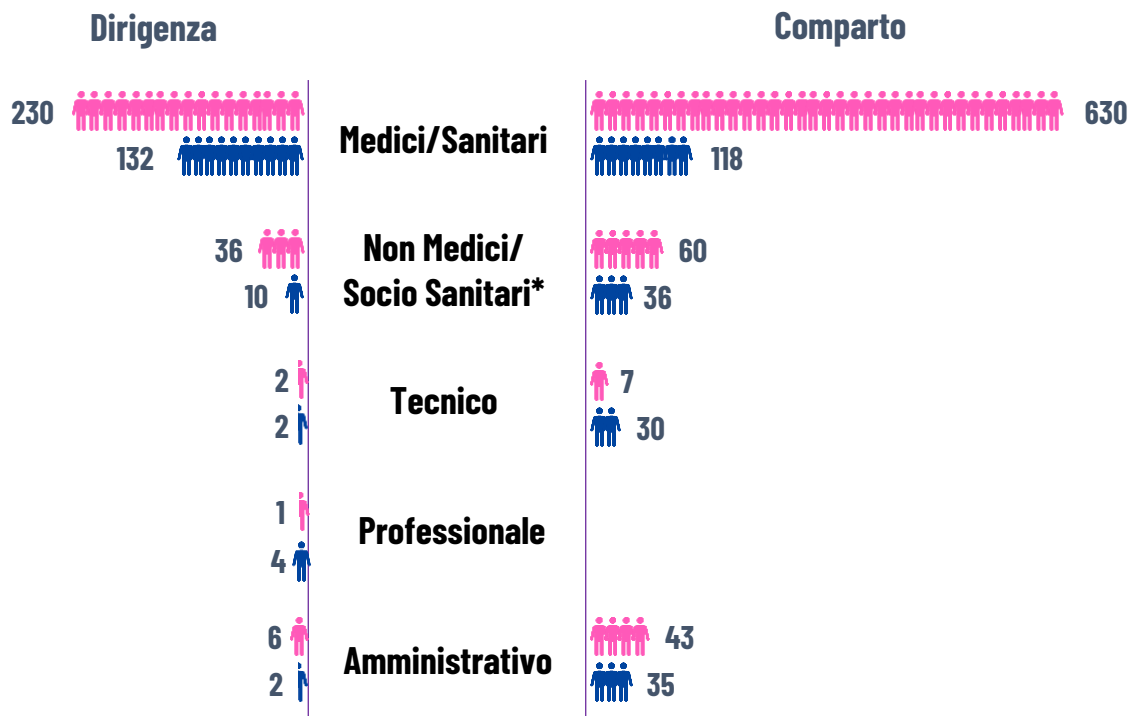
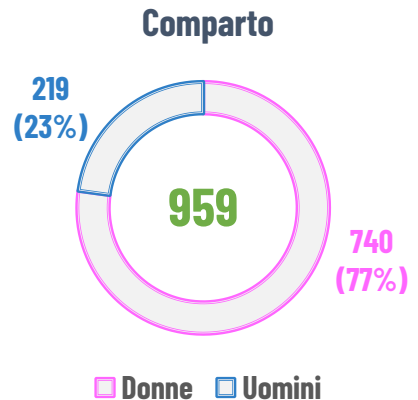
Analisi di Contesto

Composizione dei dipendenti al 01.01.2023

Il totale dei dipendenti al 1/01/2023 è pari a **1.384** unità (**73%** Donne, **27%** Uomini)



Si rileva una **prevalenza femminile** in quasi **tutte le figure professionali**



*Comprende la Dirigenza Sanitaria non medica e, per il comparto, OSS e Assistenti sociali

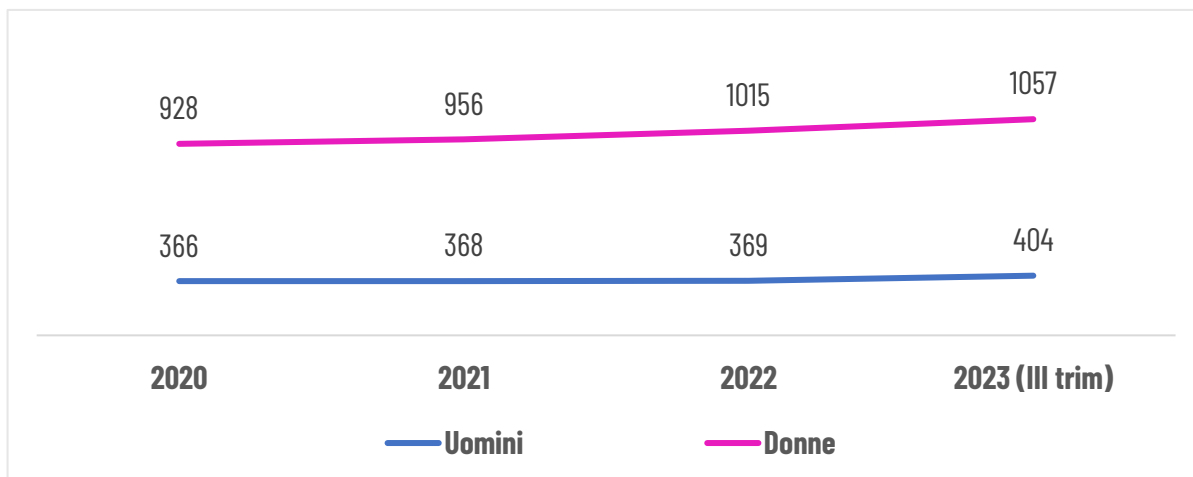
Analisi di Contesto

Andamento e composizione del personale - 2020-2023 (III Trim)

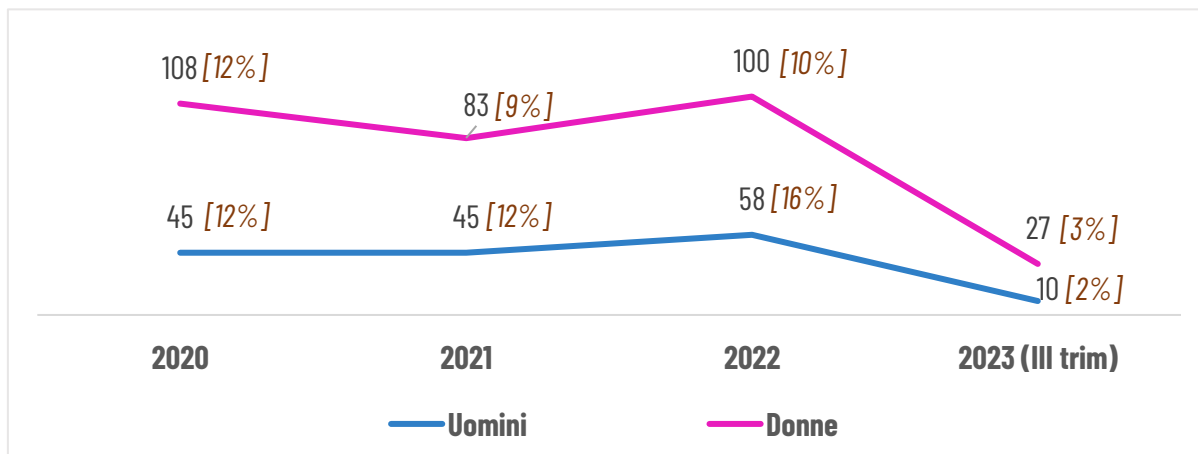
Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i., è garantita parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro.

La dotazione organica dell'AORN ripartita per genere - Donne (D) e Uomini (U) – con riferimento al periodo 2020-2023 (III trim.) mostra una prevalenza della componente femminile. Con riferimento allo stesso periodo, le cessazioni del personale evidenziano una minore incidenza della quota femminile rispetto a quella maschile.

Dotazione organica (D/U) 2020 - 2023 (III Trim.)



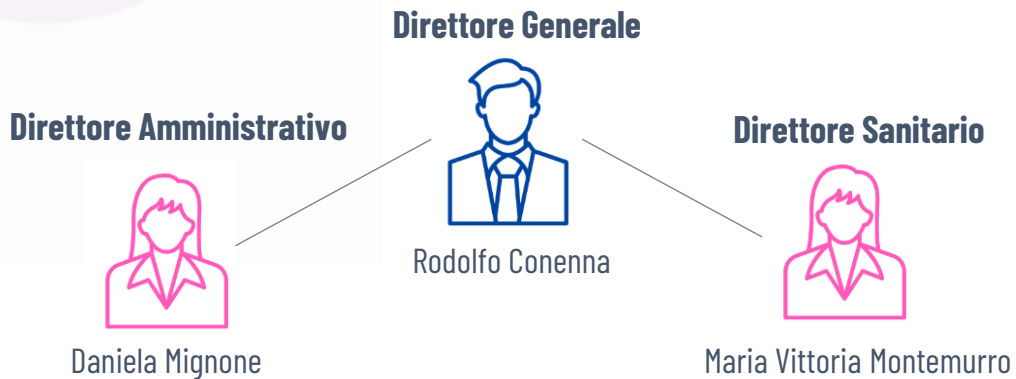
Cessazioni (n° e % sulla dotazione) D/U - 2020 - 2023 (III Trim.)



Analisi di Contesto

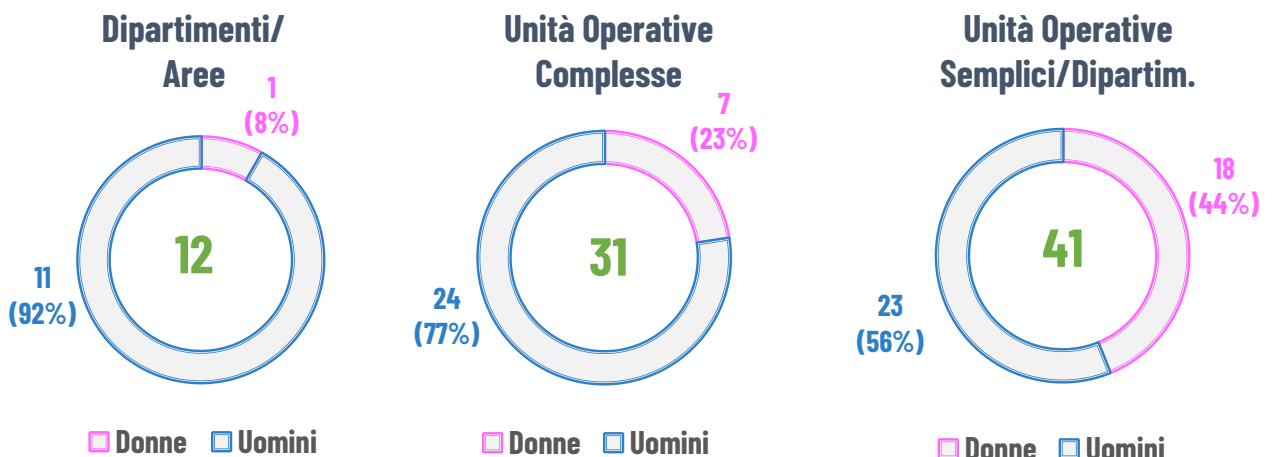
Posizioni apicali al 01.01.2023

La **componente femminile** mostra una prevalenza anche all'interno della **Direzione Aziendale** costituita dal Direttore Generale, dalla Direttrice Amministrativa e dalla Direttrice Sanitaria.



A livello organizzativo, l'Azienda è composta da Dipartimenti, Unità Operative Complesse e Unità Operative Semplici e Dipartimentali.

La **ripartizione per genere delle figure apicali** costituite dai Direttori di Dipartimento, di Unità Operativa Complessa e di Unità Operativa Semplice/Dipartimentale fa emergere una **maggioranza maschile**, fenomeno maggiormente rilevante nelle Strutture di tipo sanitario.



Sanitarie 8% D | 92% U
Amministrative 71% D | 29% U

Sanitarie 43% D | 57% U
Amministrative 50% D | 50% U

Analisi di Contesto

Incarichi di funzione e retribuzioni al 01.01.2023

L'Azienda, in relazione alle esigenze di servizio e sulla base del proprio ordinamento, delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, istituisce e conferisce incarichi al personale del comparto denominati **incarichi di funzione**, per lo svolgimento di attività che comportano l'assunzione diretta di responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Al 01/01/2023 risultano assegnati **37 incarichi di funzione**, di cui **26** a donne e **11** a uomini.

Complessivamente, il 3,5% delle donne del comparto ricopre un incarico di funzione, rispetto al 5% degli uomini.

Analisi di Contesto

Ricerca

La capacità di erogare anche per la popolazione pediatrica cure sempre più appropriate e al passo con gli importanti progressi che la medicina sta raggiungendo a livello internazionale, avviene tramite un altrettanto importante **investimento nella ricerca clinica e traslazionale**.

In tale contesto l'Amministrazione dell'AORN si è fortemente impegnata nel promuovere **l'attività di ricerca clinica** quale strumento per lo sviluppo di soluzioni innovative di diagnosi e cura che nascono proprio grazie al trasferimento dei risultati della ricerca alla pratica clinica.

In particolare, attraverso **azioni e risorse finalizzate allo sviluppo di un'Area Ricerca**, l'Azienda ha promosso attivamente la conduzione di studi clinici mono e multicentrici, profit e no profit, nazionali ed internazionali, incoraggiato la collaborazione scientifica con Enti, Istituti ed Università e supportato la presentazione di progetti di ricerca e innovazione per la partecipazione a bandi di finanziamento di rilievo nazionale.

La **dimensione di genere** deve essere integrata non solo all'interno della politica aziendale, ma deve essere anche un aspetto considerato e valutato anche nel mondo della ricerca.

A tal fine, l'Azienda intende individuare azioni finalizzate alla sua **valorizzazione**, che mirano a **monitorarne l'inclusione** e **aumentare la consapevolezza** del suo ruolo nel contesto della ricerca.

Gender Equality Plan



Gender Equality Plan (GEP)

Il GEP come mission aziendale

Il nostro obiettivo

«Tutelare le figure professionali ponendo i bambini al centro del loro agire»

Il GEP è un **documento programmatico** che definisce – mediante l'individuazione di obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi e degli outcome raggiunti – la **strategia aziendale** per identificare i **gender bias** (pregiudizi di genere) e introdurre **azioni innovative** per la loro correzione e per la riduzione delle **asimmetrie di genere**.
L'adozione di un GEP rappresenta un'opportunità per definire attraverso una **metodologia partecipativa**, una visione strategica che mette al centro anche le politiche per raggiungere la parità di genere, inserendosi nel quadro dei **documenti fondamentali di programmazione aziendale**, con l'obiettivo di **superare asimmetrie** ancora presenti e coordinandosi con altri **strumenti di benessere organizzativo**.

Strategie condivise

«Superare le asimmetrie di genere e orientarsi al benessere organizzativo»

Muovendo da tale premessa, l' AORN ha sostenuto e realizzato la formulazione del **GEP** affiancandolo al **Piano delle Azioni Positive** elaborato con il **Comitato Unico di Garanzia** con lo scopo di **rimuovere gli ostacoli** che di fatto impediscono la realizzazione delle **pari opportunità**. Tale obiettivo trova concreta attuazione attraverso la definizione di un **piano organico di azioni** volte a diffondere la cultura della parità di genere, stimolare l'avvio di cambiamenti strutturali nell'organizzazione e conseguire il superamento dei divari tra uomini e donne.

Pianificazione degli interventi

« 6 principali azioni finalizzate allo sviluppo del GEP»

1. Diffusione del GEP
2. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
3. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
4. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
5. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
6. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, e alle molestie sessuali

Gender Equality Plan (GEP)

Composizione GEP Team

Con **Delibera n. 754 del 23/10/2023** è stato costituito un Gruppo di Lavoro permanente di supporto alla Direzione Strategica per la predisposizione del Piano di Uguaglianza di Genere e dei relativi aggiornamenti periodici (**GEP Team**), articolato in un Comitato Strategico e un Team operativo di supporto:

Comitato Strategico

**Presidente del
CUG**

In corso di nomina

**Area di staff Strategico-
Ufficio Ricerca**

Maria Luigia Mazzone

**Dipartimento
Servizi Sanitari**

Ornella Leone

**Direzione
Sanitaria**

Carlo Capelli

**Dirigente
Analista**

Fabrizia de Martino

**UOC Ricerca Clinica
e Traslazionale**

Peppino Mirabelli

**DMPO Santobono
Pausilipon**

Annalisa Granata

Team Operativo

**UOSID Formazione e
Comunicazione**

Rita Scarpelli

UOC Programmazione

Alessandro Cerino

**Direzione
Amministrativa**

Enza Cozzolino

**UOC Risorse
Umane**

Valeria Bernardini

**UOC Gestione
Economico Finanziaria**

Raffaele Grilli

**UOSID Segreteria
Generale**

Caterina Collaro

Aree e azioni di sviluppo del GEP



Aree e azioni di sviluppo del GEP

AREA 1: *Diffusione del GEP*

OBIETTIVO	Promuovere la diffusione del GEP nel contesto aziendale
Azioni	Attivazione di una sezione dedicata al GEP nell'ambito del sito aziendale e diffusione mediante comunicazione aziendale a tutti i dipendenti
Strutture Responsabili/da coinvolgere	Direzione Aziendale GEP Team Responsabile del sito web aziendale Altre U.O./Aree coinvolte
Strumenti	<ul style="list-style-type: none">• Creazione della pagina web per la definizione e l'aggiornamento dei contenuti del GEP e tempestiva pubblicazione nella sezione dedicata:• Informativa attraverso e-mail
Esito	Diffusione della cultura di genere mediante un costante impegno comunicativo attraverso uno strumento di facile utilizzo per il personale aziendale
Cronoprogramma	2023-2025

Aree e azioni di sviluppo del GEP

AREA 2: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

OBIETTIVO 1	Miglioramento continuo del benessere organizzativo del personale dipendente e monitoraggio ciclico dei progressi
Azioni	<ul style="list-style-type: none">▪ Progettazione di un questionario sul benessere organizzativo per la rilevazione di eventuali necessità dei dipendenti▪ Comunicazione a tutto il personale delle possibilità offerte dall'Azienda o dei servizi in programmazione miranti ad implementare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata▪ Definizione delle policy sui carichi di lavoro, tempi delle riunioni e organizzazione del lavoro
Strutture Responsabili/da coinvolgere	Direzione Strategica U.O. Gestione Risorse Umane U.O. Formazione e Comunicazione Altre U.O./Aree coinvolte
Strumenti	<ul style="list-style-type: none">▪ Questionario sul benessere organizzativo con particolare attenzione ai temi di genere e inclusione, da somministrare al personale▪ Sezione del sito web aziendale dedicata al GEP e informative semestrali inviate per e-mail sulle opportunità offerte dall'Azienda in materia di equilibrio vita privata/lavorativa▪ Attivazione di politiche aziendali volte a migliorare l'organizzazione del lavoro (es. orari flessibili, ferie solidali, maggiore programmazione delle attività)
Esito	<ul style="list-style-type: none">▪ Migliorare le conoscenze sull'equilibrio tra vita privata e professionale e far emergere eventuali criticità per individuare le azioni di miglioramento più efficaci▪ Informare i dipendenti sulle opportunità offerte dall'Azienda▪ Sviluppare una politica aziendale su tempi e organizzazione del lavoro preferendo strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità
Cronoprogramma	2023-2025

Aree e azioni di sviluppo del GEP

AREA 2: *Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione*

OBIETTIVO 2	Miglioramento dell'equilibrio vita lavorativa/personale del personale dipendente
Azioni	<ul style="list-style-type: none">▪ Miglioramento della politica di welfare aziendale mediante attivazione di servizi di asilo nido e organizzazione di campi per attività culturali, ricreative e sportive durante i periodi di vacanza per i figli dei dipendenti▪ Definizione e implementazione di misure e condizioni per il lavoro a distanza allo scopo di favorire flessibilità lavorativa
Strutture Responsabili/da coinvolgere	Direzione Aziendale U.O. Gestione Risorse Umane Altre U.O./Aree coinvolte
Strumenti	<ul style="list-style-type: none">▪ Formalizzazione di convenzioni con asili nido e centri estivi che garantiscano tariffe agevolate▪ Proposta di un regolamento interno finalizzato a migliorare le condizioni di accesso e di utilizzo del lavoro agile
Esito	<ul style="list-style-type: none">▪ Migliorare l'equilibrio tra attività lavorativa e ruolo genitoriale del dipendenti▪ Maggiore flessibilità coerente con i bisogni di cura e di convivenza
Cronoprogramma	2023-2025

Aree e azioni di sviluppo del GEP

AREA 3: *Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali*

OBIETTIVO	Migliorare l'equilibrio di genere negli ambiti decisionali e dispositivi
Azioni	<ul style="list-style-type: none">▪ Diffusione del linguaggio di genere nella struttura comunicativa aziendale▪ Introduzione del requisito dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni interne▪ Promozione della trasparenza delle procedure di costituzione delle commissioni
Strutture Responsabili/da coinvolgere	Direzione aziendale U.O. Gestione Risorse Umane U.O. Formazione e Comunicazione U.O. Relazioni Sindacali/Trasparenza e Anticorruzione Altre U.O./Aree coinvolte
Strumenti	<ul style="list-style-type: none">▪ Introduzione del requisito del linguaggio e dell'equilibrio di genere nei Regolamenti e nelle Disposizioni aziendali▪ Maggiore utilizzo del sito web aziendale per diffondere le informazioni su commissioni e concorsi▪ Monitoraggio dell'attuazione dell'obiettivo
Esito	<ul style="list-style-type: none">▪ Aggiornamento dei Regolamenti aziendali in un'ottica di equilibrio di genere▪ Adeguata pubblicizzazione delle procedure che coinvolgono la costituzione di commissioni/gruppi di lavoro/organismi sul sito web aziendale
Cronoprogramma	2023-2025

Aree e azioni di sviluppo del GEP

AREA 4: *Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera*

OBIETTIVO 1	Miglioramento delle pari opportunità nel reclutamento del personale
Azioni	Introduzione del requisito dell'equilibrio di genere dei componenti delle commissioni di concorso, ove possibile
Strutture Responsabili/da coinvolgere	Direzione aziendale U.O. Gestione Risorse Umane Altre U.O./Aree coinvolte
Strumenti	Promozione e monitoraggio del rispetto della parità di genere nella composizione delle commissioni per il reclutamento del personale
Esito	Adozione di disposizioni che istituzionalizzano il rispetto dell'equità di genere nella composizione delle commissioni nonché nella determinazione dei criteri di selezione
Cronoprogramma	2023-2025

Aree e azioni di sviluppo del GEP

AREA 4: *Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera*

OBIETTIVO 2	Miglioramento delle pari opportunità nella progressione di carriera
Azioni	Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale
Strutture Responsabili/da coinvolgere	Direzione aziendale U.O. Gestione Risorse Umane U.O. Formazione e Comunicazione Altre U.O./Aree coinvolte
Strumenti	<ul style="list-style-type: none">▪ Monitoraggio delle progressioni di carriera▪ Monitoraggio della partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità (Direzioni Dipartimento, UOC, Funzioni Comparto)▪ Survey sulla propensione della componente femminile a candidarsi a posizioni di responsabilità attraverso un apposito questionario▪ Corsi interattivi/seminari per potenziare le soft skills volte all'empowerment della leadership femminile▪ Favorire la partecipazione a corsi di formazione manageriale
Esito	Rispetto e promozione della parità di genere per l'affidamento di incarichi gestionali, di coordinamento e per le progressioni di carriera in generale
Cronoprogramma	2023-2025

Aree e azioni di sviluppo del GEP

AREA 5: *Integrazione della dimensione di genere nella ricerca*

OBIETTIVO 1	Promuovere una maggiore inclusione e superare l'asimmetria di genere che caratterizza gli eventi in ambito scientifico
Azioni	Promuove l'equilibrio fra i generi negli eventi scientifici accogliendo le indicazioni della Conferenza nazionale degli organismi di parità, nella direzione tracciata dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals, Obiettivo 5: "Achieve gender equality and empower all women and girls").
Strutture Responsabili/da coinvolgere	Ufficio Ricerca Area di Staff Strategico U.O. Formazione e Comunicazione Altre U.O./Aree coinvolte
Strumenti	Adozione di linee guida rivolte alla comunità scientifica dell'AORN nell'organizzazione di eventi pubblici, volte a promuovere lo sviluppo di una cultura dell'uguaglianza di genere e la creazione di un ambiente aperto a tutte le differenze di genere
Esito	Maggiore attenzione nella programmazione e gestione degli eventi all'inclusione delle differenze a partire da quella di genere, età e provenienza geografica, promuovendo una composizione equilibrata del comitato organizzatore e scientifico.
Cronoprogramma	2023-2025

Aree e azioni di sviluppo del GEP

AREA 5: *Integrazione della dimensione di genere nella ricerca*

OBIETTIVO 2	Verifica dell'inclusione e simmetria di genere nel gruppo di ricerca AORN coinvolto nelle pubblicazioni scientifiche e nei progetti di ricerca /studi clinici
Azioni	<p>Analisi della partecipazione del personale AORN</p> <ul style="list-style-type: none">▪ alle pubblicazioni scientifiche in qualità di primo, ultimo e corresponding author;▪ ai progetti di ricerca/studi clinici in qualità di Principal Investigator (PI) e/o co-PI
Strutture Responsabili/da coinvolgere	<p>Ufficio Ricerca Area di Staff Strategico Altre U.O./Aree coinvolte</p>
Strumenti	<ul style="list-style-type: none">▪ Report di monitoraggio periodico delle pubblicazioni scientifiche dell'AORN;▪ Report di monitoraggio periodico delle proposte progettuali/studi clinici
Esito	<p>Individuazione n. e % di uomini/donne che partecipano alle pubblicazioni scientifiche e ai progetti di ricerca/studi clinici rispetto al totale delle pubblicazioni e alle proposte progettuali presentate</p>
Cronoprogramma	2023-2025

Aree e azioni di sviluppo del GEP

AREA 5: *Integrazione della dimensione di genere nella ricerca*

OBIETTIVO 3	Incrementare la consapevolezza dell'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca
Azioni	Promuovere e sensibilizzare il personale AORN coinvolto nella ricerca sull'importanza del tema dell'integrazione della dimensione di genere nei processi e nella metodologia della ricerca clinica
Strutture Responsabili/da coinvolgere	Ufficio Ricerca U.O. Ricerca Clinica e Traslazionale U.O. Formazione e Comunicazione Altre U.O./Aree coinvolte
Strumenti	<ul style="list-style-type: none">▪ Organizzazione di eventi informativi/formativi da svolgere annualmente per promuovere conoscenze e competenze sulla parità di genere applicate alla ricerca.▪ Monitoraggio degli studi clinici approvati▪ Gender Balance nei contatti e nelle collaborazioni scientifiche nell'ambito della ricerca
Esito	<ul style="list-style-type: none">▪ Aumento del numero di studi clinici presentati al Comitato Etico nell'anno di riferimento su temi di genere o altre diversità rispetto al totale degli studi approvati▪ Introduzione del rispetto dell'equità di genere nell'ambito delle collaborazioni scientifiche
Cronoprogramma	2023-2025

Aree e azioni di sviluppo del GEP

AREA 6: *Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, e alle molestie sessuali*

OBIETTIVO	Contrasto alla violenza di genere, al mobbing e alle molestie sessuali
Azioni	<ul style="list-style-type: none">▪ Attività formativa sugli effetti dei comportamenti violenti, di mobbing e di molestie sessuali▪ Attività di ascolto a servizio dei dipendenti con una figura preposta alla gestione delle conflittualità (es. counselor, psicologo)▪ Convenzioni per corsi di difesa personale (es. KRAV MAGA)
Strutture Responsabili/da coinvolgere	Direzione Aziendale U.O. Gestione Risorse Umane U.O. Formazione e Comunicazione U.O. Affari Generali Altre U.O./Aree coinvolte
Strumenti	<ul style="list-style-type: none">▪ Corsi di formazione che coinvolgono esperti su temi di violenza di genere, mobbing e molestie sessuali (avvocati, psicologi, sociologi)▪ Costituzione di uno sportello fisico di ascolto dedicato al personale dell'AORN▪ Moduli anonimi per la segnalazione delle discriminazioni di genere▪ Convenzioni per l'attivazione di corsi di difesa personale (con forze dell'ordine/associazioni competenti)
Esito	<ul style="list-style-type: none">▪ Maggiore sensibilizzazione del personale sulle tematiche di violenza di genere, mobbing e molestie sessuali▪ Miglioramento del clima lavorativo in ambito di sicurezza attraverso misure di ascolto e di autodifesa
Cronoprogramma	2023-2025