

AREA 4 - Violenza di genere e pari opportunità


Obiettivo 4.1 - Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze di genere

Azione	Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere: organizzazione di corsi di formazione, seminari, incontri sul tema delle differenze di genere											
Responsabilità	Direzione Strategica UOC STAFF UOS Formazione											
Destinatari diretti	Tutti i dipendenti aziendali											
Destinatari indiretti												
Indicatori	Numero di corsi, eventi, seminari, incontri sul tema											
Timeline	2024				2025				2026			

Obiettivo 4.2 - Creazione di una rete di referenti aziendali per il contrasto alla violenza di genere

Azione	Identificazione di unità di personale all'interno di tutte le UUOO sanitarie ed amministrative per la costituzione di una rete di referenti aziendali antiviolenza che operi in armonia e metta a sistema tutte le iniziative già in essere e quelle programmate, anche in sinergia con altri enti, istituzioni e stakeholder in ambito provinciale, regionale e/o nazionale											
Responsabilità	Direzione Strategica UOC STAFF Referenti Rete Antiviolenza											
Destinatari diretti	Direttori/Responsabili di tutte UUOO Sanitarie ed Amministrative											
Destinatari indiretti	Tutti i dipendenti aziendali											
Indicatori	Provvedimento di adozione della Rete Aziendale dei Referenti Anticorruzione e suo documento costitutivo e programmatico											
Timeline	2024				2025				2026			

Obiettivo 4.3 - Comunicazione e disseminazione di documenti e attività a favore della promozione di pari opportunità in tutti gli ambiti della vita lavorativa			
Azione	Aggiornamento del sito web aziendale, creazione newsletter, comunicazione sui social-media, realizzazione prodotti informativi, promozionali multimediali tra cui presentazioni, video e tutorial		
Responsabilità	Direzione Strategica UOC STAFF Ufficio Comunicazione		
Destinatari diretti	Tutti i dipendenti aziendali		
Destinatari indiretti	I cittadini		
Indicatori	Sezione del sito web aziendale in continuo aggiornamento		
Timeline	2024	2025	2026
			

Obiettivo 4.4 - Adozione di un codice aziendale di comportamento per il contrasto alla violenza di genere e la promozione di pari opportunità			
Azione	Definizione e stesura di un codice aziendale di comportamento per il contrasto alla violenza di genere e la promozione di pari opportunità, con riferimenti normativi ed integrazione al codice di comportamento e disciplinare aziendale		
Responsabilità	Direzione Strategica UOC STAFF Gruppo di Lavoro Aziendale GEP		
Destinatari diretti	Tutti i dipendenti aziendali		
Destinatari indiretti	Altre Aziende Sanitarie del Servizio Sanitario Regionale Assessorato Regionale Salute		
Indicatori	Provvedimento di adozione del codice e/o di integrazione nel codice di comportamento e disciplinare aziendale		
Timeline	2024	2025	2026
			

AREA 5 - Implementazione della dimensione di genere nella pratica clinica e ricerca biomedica

Obiettivo 5.1 - Sviluppo ed implementazione di attività formative sulla medicina di genere												
Azione	Disegno ed attivazione di corsi formativi, workshop, seminari e incontri finalizzati alla diffusione dei principi e delle metodologie proprie della medicina di genere											
Responsabilità	Direzione Strategica UOC STAFF UOS Formazione											
Destinatari diretti	Dirigenti sanitari e personale del comparto											
Destinatari indiretti	Tutti i dipendenti aziendali											
Indicatori	Numero di eventi formativi e percentuali di adesione											
Timeline	2024				2025				2026			

Obiettivo 5.2 - Promozione ed implementazione della medicina di genere nelle attività assistenziali												
Azione	Introduzione nei Percorsi Diagnostico Terapeutici Assistenziali (PDTA) aziendali principi e metodologie della medicina di genere											
Responsabilità	Direttori/Responsabili Dipartimenti/UUOO sanitarie UOC STAFF UOS Qualità e Rischio Clinico											
Destinatari diretti	Pazienti/utenti in regime di ricovero, day service/hospital/surgery, ambulatoriali											
Destinatari indiretti	Dirigenti sanitari e personale del comparto											
Indicatori	PDTA aggiornati ed integrati in funzione della medicina di genere											
Timeline	2024				2025				2026			

Obiettivo 5.3 - Mappatura della distribuzione di genere nei progetti e prodotti della ricerca												
Azione	Mappare la distribuzione di genere nella partecipazione a progetti di ricerca a valere su bandi competitivi di finanziamento alla ricerca a carattere regionale, nazionale e comunitario. Mappare la distribuzione di genere del personale affiliato/dipendente autore/autrice di pubblicazioni scientifiche su riviste internazionali <i>peer-reviewed</i> .											
Responsabilità	UOC STAFF UOS SIRS											
Destinatari diretti	Personale dipendente afferente alle UUOO dei Dipartimenti Sanitari											
Destinatari indiretti												
Indicatori	Analisi della distribuzione di genere nei progetti di ricerca Analisi della distribuzione di genere nelle pubblicazioni selezionate											
Timeline	2024				2025				2026			

Obiettivo 5.4 - Creazione di una banca dati aziendale relativa ai prodotti della ricerca												
Azione	Costituzione di una banca dati aziendale, contenente documentazione in formato aperto e scaricabile, relativa ai progetti finanziati e attivi ed alle pubblicazioni scientifiche, con particolare riferimento all'analisi della distribuzione di genere											
Responsabilità	UOC STAFF UOS SIRS											
Destinatari diretti	Tutto il personale sanitario aziendale											
Destinatari indiretti	Direttori/Responsabili Dipartimenti/UUOO sanitarie aziendali											
Indicatori	Banca dati sul sito Web aziendale consultabile e fruibile											
Timeline	2024				2025				2026			

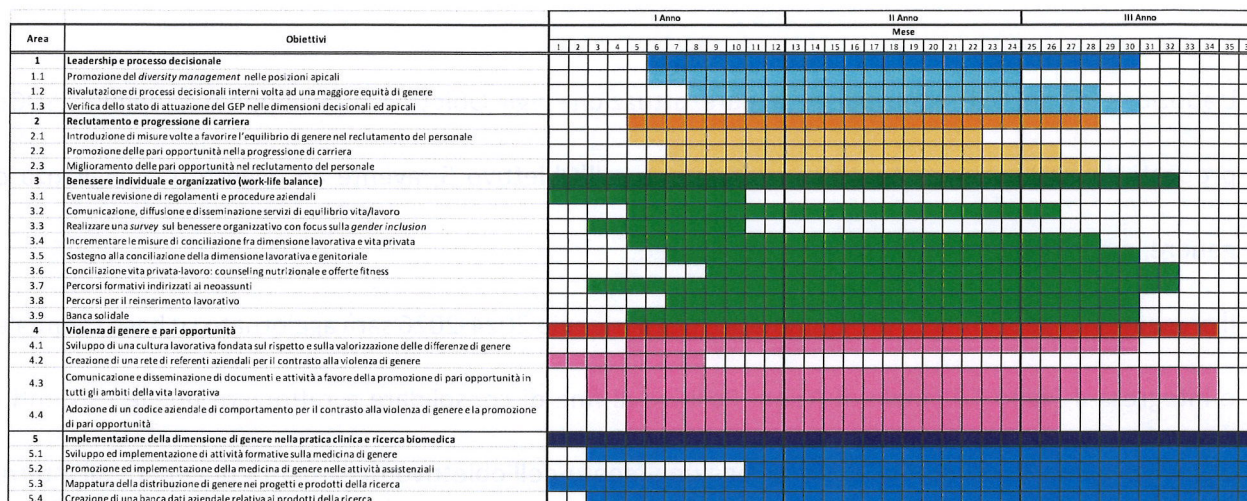
4. CONCLUSIONI

L'adozione di un GEP contribuisce a dare attuazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) proposti dall'ONU, non soltanto con riferimento all'Obiettivo 5, avente ad oggetto l'eguaglianza di genere, ma in maniera trasversale a tutte le aree.

Il presente GEP, documento programmatico per il triennio 2024-2026 sarà aggiornato su base triennale, e integrerà il Piano Triennale di Azioni Positive al fine di consolidare e rafforzare quelle esistenti o aggiungere nuove azioni finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere all'interno dell'Azienda e garantire la sostenibilità a lungo termine delle relative azioni.

Il monitoraggio delle singole azioni verrà eseguito in armonia ai principi del *Project Cycle Management* e del *Logical Framework Approach* con cadenza semestrale e sarà oggetto di un report periodico suddiviso per obiettivi ed azioni che sarà presentato alla Direzione Strategica aziendale e reso pubblico mediante caricamento in formato aperto sulla sezione del sito Web aziendale dedicata al GEP.

5. CRONOPROGRAMMA (DIAGRAMMA DI GANTT)



6. RIFERIMENTI ONLINE

[ELGE Gender Equality Index Italia 2023](#)

[La strategia Europea per la parità di genere 2020-2025](#)

[Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche](#)

[Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026](#)

[Piano Triennale Azioni Positive Regione Sicilia](#)

[Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans](#)

[The Yentl syndrome](#)

7. ACRONIMI

ARU, Area Risorse Umane

ASU, Attività Socialmente Utili

CUG, Comitato Unico di Garanzia

DEA, Dipartimenti di Emergenza e di Accettazione

EIGE, *European Institute for Gender Equality* (

EISS, Ente Italiano Servizio Sociale

GIT, *Gender Institutional Transformation*

LGBT, Lesbica Gay Bisessuale Transgender

NIH, National Institute of Health

OIV, Organismo Indipendente di Valutazione

PIP, Piani Inserimento Professionale

PNRR, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PO, Presidio Ospedaliero

PS, Pronto Soccorso

PSP, Pronto Soccorso Pediatrico

RAL, Retribuzione Annua Lorda

R.I.A., Retribuzione Individuale di Anzianità

RPCT, Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

RSPP, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

SDGs, Sustainable Development Goals

SIRS, Servizio di Internazionalizzazione e Ricerca Sanitaria

SLC, Stress Lavoro-Correlato

SPTA, Sanitaria, Professionale Tecnica e Amministrativa

UE, Unione Europea

UOC, Unità Operativa Complessa

UOS, Unità Operativa Semplice

UOSD, Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale

U.S. District Court

U.S. District Court

U.S. District Court

U.S. District Court