	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	POL_PG_01	
POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE.		Rev. 00 MAGGIO 2025	Pagina 1 di 5

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

L’Azienda Ospedaliera di Perugia, ha avviato già nel 2024 un percorso strategico di innovazione profonda nelle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane. (Deliberazione DG n. 0001018 del 09/09/2024) che ora si arricchisce con l’impegno per la Certificazione Parità di Genere.

All’interno di questo nuovo perimetro strategico e **nel rispetto della UNI PdR 125/2022**, l’Azienda adotta la presente **Policy Generale per la Parità di Genere**, per garantire equità, inclusione di tutte le persone all’interno dell’organizzazione, per riconoscere e valorizzare le differenze di genere.


L’Azienda Ospedaliera di Perugia è convinta che la parità di genere sia non solo un motore di crescita economica e di sviluppo del sistema Paese, ma che proprio **la partecipazione delle donne alla vita economica, alle decisioni strategiche e di indirizzo dei servizi sanitari e sociali permetta di avere una pluralità di punti di vista** che, se riconosciuta e valorizzata, allarga le prospettive per migliorare la capacità di dare risposta ai bisogni della cittadinanza, spingendo sia l’innovazione che l’efficacia delle performances dell’Azienda stessa.

“E’ in questo spirito di cambiamenti in atto e nella convinzione di poter agire positivamente sia al **superamento del Gender Gap in Italia e nel Sistema Sanitario**, che l’Azienda Ospedaliera di Perugia, **con l’ausilio del Comitato Guida**, si impegna a sottoscrivere Policy, portare avanti una serie di azioni capaci di incidere positivamente sugli squilibri esistenti tra il personale femminile e maschile, mettendo in atto un sistema di monitoraggio e il processo di miglioramento continuo nell’arco dei 3 anni di validità della Certificazione”. (cfr. Piano Strategico Parità di Genere).

L’impegno preso con la Certificazione della parità di genere e con questa Policy Generale, si sostanzia con interventi specifici atti a **misurare e ridurre il gender gap** ancora presente in Azienda, monitorando costantemente i dati quantitativi e qualitativi di tutto il personale a partire dal 31-12-2024 e attraverso il miglioramento continuo per arrivare al superamento del gap stesso, così come richiesto dalla Legge 162 del 2021 e dalle Linee Guida per la parità di genere nella PA del 2022.

Il Piano Strategico (PS_PG_01) previsto dalla UNI PdR 125/2022 è lo strumento di realizzazione degli impegni presi dalla Direzione Aziendale, in esso e negli Allegati 1 e 2 sono previste: **azioni, iniziative, prassi organizzative, comportamenti, metodi e strumenti**, collegati ai **31 Key Performance Indicator (KPI) di tipo quantitativo e qualitativo**, previsti per il triennio 2025/2028.




	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	POL_PG_01	
POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE.		Rev. 00 MAGGIO 2025	Pagina 2 di 5

L'insieme delle attività che rendono attiva questa Policy si dipana lungo il ciclo di vita delle persone in Azienda: dall'assunzione/inserimento allo sviluppo professionale; dall'equità salariale alle pari opportunità di carriera; dalla valorizzazione degli stili di leadership alle politiche di conciliazione e per una gestione innovativa della genitorialità sia per donne che per uomini, così come suggerito dalla stessa PdR 125/2022 anche in combinato con la ISO 30415/2021.

Lo scopo ultimo delle politiche relative alle Parità di Genere è infatti di dare vita ad un insieme di **iniziative di empowerment femminile, di prassi organizzative capaci di far agire comportamenti** tendenti a rimuovere gli ostacoli palesi e non palesi che ostacolano la piena inclusione e valorizzazione di genere in Azienda. A questo fine particolare attenzione verrà dedicata ai **pregiudizi inconsapevoli**, detti anche unconscious bias, che proprio perché possono essere agiti senza averne consapevolezza, anche in un settore sanitario che ha una forte presenza di personale femminile, sono alla base delle condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità uomo-donna in ambito lavorativo ospedaliero.


Questa Politica Generale per la Parità di Genere è la cornice dentro la quale si articolano altre **politiche correlate, specifiche e relative a:**

- Policy del Personale per ciclo di vita in azienda e gestione per fasi di vita delle persone;
- Policy per la Comunicazione inclusiva e rispettosa delle differenze di genere;
- Policy per la gestione innovativa della Genitorialità e delle lunghe assenze;
- Policy di Tolleranza Zero verso le molestie sessuali, le violenze di genere e tutte le forme di aggressione.

Per raggiungere questi risultati L'**Azienda Ospedaliera di Perugia** ha organizzato la Certificazione della Parità di Genere adottando il Sistema di Gestione Integrato (**SGI- high level structure ISO 9001/2015**) che garantisce la valorizzazione delle professionalità che si sono sviluppate in azienda sul tema qualità e, nel tempo, garantisce il mantenimento dei requisiti necessari e la misurazione degli stati di avanzamento. Infatti i risultati che intendiamo realizzare, attraverso la programmazione e l'attuazione delle azioni dagli specifici **31 KPI**, richiedono una responsabilità articolata per ogni azione e diffusa all'interno dell'organizzazione: sono previste per questo azioni di sensibilizzazione e di formazione che riguarderanno tutte le persone che lavorano in Azienda.

L'Azienda Ospedaliera di Perugia si impegna a rispettare, perseguire gli impegni presi con il Piano




	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	POL_PG_01	
POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE.		Rev. 00 MAGGIO 2025	Pagina 3 di 5


Strategico per ottenere i risultati per la parità di genere (nei percorsi professionali e di carriera, nelle retribuzioni a parità di ruolo), la valorizzazione delle diversità, offrire processi e percorsi di empowerment femminile nella vita economica, favorire la conciliazione e la valorizzazione della genitorialità con le seguenti azioni:

- Rafforzare il concetto di equità ed inclusione, superamento del gender gap, secondo la Strategia Europea per l'Occupazione: far accedere le donne in tutti i ruoli professionali e livelli gerarchici, garantendo uguale retribuzione degli uomini, a parità di ruolo;
- Dare il via a nuove strategie per aiutare l'inserimento delle politiche di genere in tutte le strategie organizzative, di sviluppo del business e della leadership migliorando le condizioni della donna all'interno del quadro economico;
- Contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei processi decisionali;
- Innovare il sistema di gestione delle lunghe assenze e in particolare della maternità e paternità, garantendo la continuità d'investimento dell'azienda su di loro e facendo in modo che il personale che si assenta trovi un percorso di supporto e di valorizzazione della genitorialità anche ai fini dell'ampliamento delle abilità e competenze professionali;
- Perseguire la parità di genere in fase di assegnazione degli incarichi rivolgendosi a tutto il personale senza distinzione di genere, creando -se necessario- un percorso di empowerment o di mentoring rivolto al genere meno rappresentato;
- Erogare momenti formativi rivolti a tutto il personale per sensibilizzare sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, bias cognitivi;
- Contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei gruppi di lavoro innovativi o maggiormente strategici;
- Promuovere la parità dei diritti sociali (al lavoro, all'assistenza, allo studio, alla tutela della salute) da parte di uomini e donne;
- Contrastare le molestie sessuali, la violenza di genere e tutte le altre forme di violenza a danno del personale;
- Promuovere il superamento degli stereotipi e degli unconscious bias;
- Attuare il work-life balance dei/delle dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona con strumenti di lavoro flessibile (ad es. utilizzando lo strumento dello smart working) e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati, evitando qualsiasi discriminazione legata a lunghi periodi di assenza dal lavoro, come ad es. per malattia e/o maternità/paternità);






- Superare i pregiudizi e gli stereotipi legati al sesso all'interno delle prassi organizzative, attraverso l'adozione della Guida UNI alla comunicazione inclusiva;
- Creare un Piano di Comunicazione che favorisca un progressivo sviluppo della conoscenza, consapevolezza delle azioni che l'Azienda mette in atto con la Certificazione di Parità di Genere

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	POL_PG_01	
POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE.		Rev. 00 MAGGIO 2025	Pagina 5 di 5

La presente Politica di Parità di Genere è:

- Definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida (Vedi de Nomina sul Sito Aziendale, area Certificazione di Genere);
- Comunicata e diffusa all'interno dell'**Azienda Ospedaliera di Perugia** ed alle proprie parti interessate sempre attraverso il Sito Aziendale;
- Oggetto di sensibilizzazione e formazione del management aziendale.

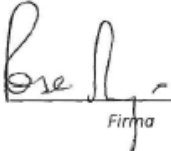
La Direzione assegna risorse, responsabilità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La presente politica, disponibile sul sito www.ospedale.perugia.it viene riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento costante del Sistema di Gestione Integrato.

Documento

Redatto dal
Comitato Guida


Referente Gruppo di lavoro
Direttrice Amministrativa
Dott. Rosa Magnoni


Firma

09/05/2025
data

Verificato da

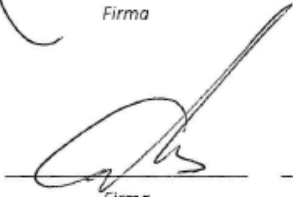
RSGI
Dott. Rosita Morcellini


Firma

09/05/2025
data

Approvato da

Direttore Generale
Dr. Giuseppe De Filippis


Firma

22/5/25
data



