

Introduzione

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) degli Ospedali Privati Forlì (OPF) rappresenta una strategia globale che riflette il nostro impegno nella promozione dell'uguaglianza di genere e nella creazione di un ambiente inclusivo, diversificato ed equo all'interno della nostra organizzazione. In OPF, riteniamo fermamente che l'uguaglianza di genere non sia solo una questione di equità, ma anche un motore di innovazione, eccellenza nell'assistenza sanitaria e benessere per il nostro personale e i nostri pazienti. Il nostro obiettivo è garantire a tutti, indipendentemente dal genere, pari accesso alle opportunità, alle risorse e al supporto necessari per crescere e prosperare sia a livello professionale che personale.

Questo piano delinea una visione chiara per i prossimi tre anni, articolando obiettivi specifici e azioni mirate a intervenire su aree chiave quali l'equilibrio di genere nei ruoli di leadership e nei processi decisionali, le pari opportunità nel reclutamento e nella progressione di carriera, la flessibilità lavorativa e la promozione di una cultura del lavoro inclusiva e solidale. OPF è consapevole che la vera uguaglianza di genere va oltre la semplice rappresentanza e richiede un impegno attivo per abbattere le barriere che impediscono alle persone di genere diverso di partecipare pienamente e avanzare nel mondo del lavoro.

Nell'ottica di un miglioramento continuo, il GEP sarà oggetto di revisioni e aggiornamenti periodici per integrare nuove conoscenze, azioni intraprese e progressi raggiunti. Questo documento dinamico guiderà lo sviluppo di politiche, programmi e pratiche volte a garantire parità di trattamento, protezione da qualsiasi forma di discriminazione e rispetto dei diritti e della dignità di tutti i dipendenti, con particolare attenzione ai gruppi marginalizzati o sottorappresentati. Riconosciamo inoltre l'importanza di un approccio intersezionale, che consideri come diverse identità sociali—quali etnia, età e disabilità—interagiscano con il genere nell'influenzare le esperienze di disuguaglianza.

In OPF, la promozione dell'uguaglianza di genere è parte integrante dei nostri valori fondamentali e della nostra strategia aziendale. Si tratta di un fattore chiave per il successo



OSPEDALI PRIVATI FORLÌ

OSPEDALI PRIVATI FORLÌ spa

Via C. Versari, 1 - 47121 Forlì (FC)

Tel. 0543 454111 (r.a.) - Fax 0543 454299

Cod. Fisc., P. IVA e n° iscriz. reg. imp. Forlì-Cesena 00376360400

Cap. Soc. € 2.737.800,00 int. vers. - R.E.A. n. 39865

organizzativo a lungo termine e per l'erogazione di un'assistenza sanitaria di alta qualità, improntata alla compassione e al rispetto. In quanto struttura sanitaria, ci impegniamo inoltre a riflettere questi principi nei servizi offerti, assicurando a tutti i pazienti un'assistenza rispettosa, culturalmente competente e personalizzata.

Attraverso questo Piano per l'Uguaglianza di Genere, OPF mira non solo a migliorare l'ambiente di lavoro interno per il proprio personale, ma anche a ispirare un cambiamento nel più ampio settore sanitario. Siamo consapevoli che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere sia un percorso continuo, che richiede impegno collettivo, responsabilità e la volontà di mettere in discussione ed evolvere le norme consolidate. Ci impegniamo pienamente affinché l'uguaglianza di genere diventi un pilastro dell'identità della nostra organizzazione, promuovendo un ambiente di lavoro che valorizzi ogni individuo, favorisca il rispetto reciproco e contribuisca alla costruzione di una società più sostenibile.

Ospedali Privati Forlì

Ospedali Privati Forlì è un punto di riferimento nell'assistenza sanitaria privata nella regione Emilia-Romagna. Fondato nel 1950 da un gruppo di circa venti medici e professionisti indipendenti di Forlì, ha avuto origine con la creazione della Clinica Villa Serena, concepita come una struttura sanitaria moderna al servizio della comunità.

Guidato dai principi di indipendenza, innovazione ed eccellenza professionale, Ospedali Privati Forlì adotta un approccio lungimirante alla sanità. La sua missione va oltre il progresso medico e scientifico, abbracciando anche l'innovazione sociale e offrendo un modello di assistenza centrato sul paziente, in cui prevenzione e cura, benessere e salute sono considerati aspetti complementari per garantire un'assistenza completa e olistica.

Gruppo di Lavoro sul Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP)

Ospedali Privati Forlì (OPF) si impegna attivamente nella creazione di un ambiente inclusivo e paritario, in cui la diversità venga valorizzata e ogni individuo sia messo nelle condizioni di esprimere al meglio il proprio potenziale. Il team responsabile del Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) svolge un ruolo centrale nell'implementazione e nel

OSPEDALI PRIVATI FORLÌ spa

Direttore Sanitario: Dott. Davide Dell'Amore

Villa Serena

Via del Camaldolino, 8 - 47121 Forlì (FC) - Tel. 0543 454111

Villa Igea

Via A. Gramsci, 42/44 - 47122 Forlì (FC) - Tel. 0543 419511

Villa Orchidee

Via Balducci, 38 - 47121 Forlì (FC) - Tel. 0543 454225

Uffici Amministrativi:

Via C. Versari, 1 - 47121 Forlì (FC)

Tel. 0543 545335

www.ospedaliprivatiforli.it

info@ospedaliprivatiforli.it



monitoraggio di questi principi all'interno dell'organizzazione, guidato dal coinvolgimento attivo di tutta la struttura OPF e dalla leadership aziendale.

Il team GEP è incaricato di attuare e supervisionare le azioni previste dal Piano per l'Uguaglianza di Genere. Questo gruppo di lavoro dedicato è composto da membri senior della direzione e del management, oltre a un più ampio gruppo di professionisti operativi. La sua composizione multidisciplinare comprende rappresentanti di diversi settori, tra cui leadership, gestione, risorse umane, ricerca e comunicazione, assicurando che l'uguaglianza di genere non sia solo una priorità a livello di politiche aziendali, ma un elemento integrante delle attività quotidiane dell'organizzazione.

Direzione Amministrativa	Stefano Foschi
Consiglio di Amministrazione	Cosimo Frassinetti (<i>Presidente e Rappresentante Legale</i>) Paolo Savorelli (<i>Vicepresidente</i>) Donatella Servadei (<i>Consigliere</i>) Italo Carfagnini (<i>Consigliere</i>) Alessandro Bandini (<i>Consigliere</i>) Alberto Guardigli (<i>Presidente collegio sindacale</i>) Riccardo Zavatta (<i>Sindaco effettivo</i>) Gianfranco Tomasetta (<i>Sindaco effettivo</i>)
Risorse Umane	Raffaella Landi
Direttore per la Parità di Genere e l'Inclusione	Sabrina Samorani

Sociale	
Direttore della Ricerca e Innovazione	Massimo Busin
Comitato di Valutazione della Ricerca	Massimo Busin Davide Dell'Amore Domenico Garcea Luca Zambianchi

Alla base del lavoro del team GEP vi sono la trasparenza e la responsabilità. Il gruppo si impegna a presentare un rapporto annuale agli organi direttivi di OPF, illustrando i progressi compiuti rispetto agli obiettivi del Piano. Questa rendicontazione periodica garantisce che l'impegno di OPF per l'uguaglianza di genere rimanga un obiettivo strategico, in linea con la più ampia visione e missione dell'organizzazione.

L'importanza strategica del Team GEP si estende a tutte le aree di OPF, garantendo che l'uguaglianza di genere diventi un aspetto fondamentale della cultura, della leadership, delle operazioni e dei servizi dell'ospedale. Coinvolgendo i principali stakeholder, dalla leadership senior ai team operativi, il Team GEP assicura che l'uguaglianza di genere sia parte integrante di ogni livello decisionale e delle pratiche organizzative. Questo approccio collaborativo amplifica l'impatto del nostro Piano per l'Uguaglianza di Genere, rendendolo un elemento vivo e dinamico nel modo in cui forniamo assistenza sanitaria e ci relazioniamo con la comunità.

Attraverso il lavoro del Team GEP e la continua dedizione della nostra leadership, Ospedali Privati Forlì ribadisce il proprio impegno a promuovere un ambiente diversificato, inclusivo ed equo per tutti. Riconosciamo che l'uguaglianza di genere è essenziale per il successo della nostra organizzazione e per garantire i più elevati standard di cura.

Ambito

L'uguaglianza di genere non è solo un diritto fondamentale, ma anche un motore chiave di innovazione, sostenibilità e successo organizzativo. Nel contesto in evoluzione



OSPEDALI PRIVATI FORLÌ

OSPEDALI PRIVATI FORLÌ spa

Via C. Versari, 1 - 47121 Forlì (FC)

Tel. 0543 454111 (r.a.) - Fax 0543 454299

Cod. Fisc., P. IVA e n° iscriz. reg. imp. Forlì-Cesena 00376360400

Cap. Soc. € 2.737.800,00 int. vers. - R.E.A. n. 39865

dell'assistenza sanitaria e dell'economia sociale, favorire un ambiente inclusivo consente a prospettive diverse di contribuire a un processo decisionale più efficace, a una migliore assistenza ai pazienti e a una forza lavoro più solida. OPF riconosce che una vera uguaglianza di genere va oltre la semplice rappresentazione numerica: richiede cambiamenti strutturali, trasformazioni culturali e politiche proattive che promuovano pari opportunità per tutti. Questo piano si allinea ai quadri nazionali e internazionali che promuovono l'equità di genere, rafforzando il ruolo di OPF come leader nell'assistenza sanitaria progressista e inclusiva.

OPF ha posto l'uguaglianza di genere e le pari opportunità tra le proprie priorità, garantendo una rappresentanza equilibrata sia all'interno dell'organizzazione che nelle sue iniziative. Le considerazioni di genere sono parte integrante della visione di OPF e centrali nel perseguimento della sua missione.

Contesto Strategico

Questo Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) definisce la strategia di Ospedali Privati Forlì (OPF) per promuovere l'uguaglianza di genere nelle sue operazioni, nella ricerca e nei servizi di assistenza ai pazienti per i prossimi tre anni. Il GEP è concepito come un documento dinamico, adattabile a nuove evoluzioni, azioni e aspettative sociali in cambiamento. Integra obiettivi specifici volti a raggiungere un equilibrio di genere all'interno dell'organizzazione, garantendo che OPF rimanga un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, dove tutti, indipendentemente dal genere, possano prosperare.

Presso OPF, l'uguaglianza di genere è stata una priorità sin dalla fondazione dell'organizzazione. È radicata nei nostri valori ed è essenziale sia per l'efficace erogazione dei servizi sanitari sia per l'avanzamento della ricerca. Le considerazioni di genere non sono solo parte del nostro quadro operativo: sono fondamentali per la missione di OPF, che mira a fornire cure complete e centrate sul paziente, promuovendo al contempo il progresso della ricerca medica. Ponendo l'equità di genere al centro delle nostre strategie, OPF si propone di stabilire un modello di eccellenza che si estenda oltre l'assistenza sanitaria, influenzando positivamente la cultura organizzativa e la scoperta scientifica.

OSPEDALI PRIVATI FORLÌ spa
Direttore Sanitario: Dott. Davide Dell'Amore

Villa Serena
Via del Camaldolino, 8 - 47121 Forlì (FC) - Tel. 0543 454111

Villa Igea
Via A. Gramsci, 42/44 - 47122 Forlì (FC) - Tel. 0543 419511

Villa Orchidee
Via Balducci, 38 - 47121 Forlì (FC) - Tel. 0543 454225

Uffici Amministrativi:
Via C. Versari, 1 - 47121 Forlì (FC)
Tel. 0543 545335
www.ospedaliprivatiforli.it
info@ospedaliprivatiforli.it





OSPEDALI PRIVATI FORLÌ

OSPEDALI PRIVATI FORLÌ spa

Via C. Versari, 1 - 47121 Forlì (FC)

Tel. 0543 454111 (r.a.) - Fax 0543 454299

Cod. Fisc., P. IVA e n° iscriz. reg. imp. Forlì-Cesena 00376360400

Cap. Soc. € 2.737.800,00 int. vers. - R.E.A. n. 39865

Il nostro approccio all'uguaglianza di genere si riflette sia nella composizione del nostro personale sia nella natura inclusiva della nostra ricerca. Secondo i dati più recenti, circa 87% del nostro personale è costituito da donne, 18% del nostro team di gestione è composto da donne e 12% del nostro consiglio di amministrazione è rappresentato da donne. Sebbene siano stati compiuti progressi, questi dati evidenziano ancora aree in cui è necessario migliorare l'equilibrio di genere, in particolare nei ruoli di leadership e decisionali. Anche la ricerca condotta all'interno di OPF rispecchia le disparità di genere più ampie osservate nel settore sanitario e accademico, con una sottorappresentazione di donne e individui di genere diverso in alcuni ambiti della ricerca medica e della leadership clinica.

La necessità di questo piano è ulteriormente sottolineata da recenti studi che evidenziano squilibri di genere persistenti, in particolare in specialità mediche come la chirurgia, dove le donne rappresentano solo una piccola percentuale di professionisti. La ricerca interna condotta presso OPF dimostra che, sebbene siano stati fatti progressi nella diversità di genere tra il personale clinico, permane un divario significativo nei ruoli di leadership. Inoltre, studi sulle esperienze del personale indicano che il pregiudizio di genere, sia conscio che inconscio, continua a influenzare il reclutamento, la promozione e l'allocazione delle risorse, rappresentando barriere allo sviluppo professionale completo delle donne e delle persone di genere diverso.

Per affrontare queste disparità e promuovere ulteriormente l'uguaglianza di genere, OPF si concentrerà su diverse strategie chiave, tra cui l'integrazione dell'analisi di genere nelle priorità di ricerca, il raggiungimento di un equilibrio di genere nei processi di reclutamento e leadership, il potenziamento delle politiche di conciliazione tra vita professionale e privata e la promozione di una cultura di tolleranza zero verso la violenza di genere. Queste iniziative saranno supportate da approcci basati sui dati, tra cui il monitoraggio della distribuzione di genere nelle assunzioni, nelle promozioni e nelle nomine ai ruoli di leadership, nonché la valutazione dell'impatto delle politiche di lavoro flessibile e dei programmi di formazione sui risultati in termini di equità di genere.

OSPEDALI PRIVATI FORLÌ spa
Direttore Sanitario: Dott. Davide Dell'Amore

Villa Serena
Via del Camaldolino, 8 - 47121 Forlì (FC) - Tel. 0543 454111

Villa Igea
Via A. Gramsci, 42/44 - 47122 Forlì (FC) - Tel. 0543 419511

Villa Orchidee
Via Balducci, 38 - 47121 Forlì (FC) - Tel. 0543 454225

Uffici Amministrativi:
Via C. Versari, 1 - 47121 Forlì (FC)
Tel. 0543 545335
www.ospedaliprivatiforli.it
info@ospedaliprivatiforli.it



Inoltre, OPF riconosce che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere richiede non solo cambiamenti politici interni, ma anche un impegno costante per sfidare le norme sociali e culturali che perpetuano la discriminazione di genere. Ciò include la creazione di un ambiente di lavoro in cui le persone di genere diverso si sentano supportate, valorizzate e dotate delle risorse necessarie per avere successo.

Come parte del nostro impegno per l'uguaglianza di genere, OPF utilizzerà dati e analisi per misurare i progressi. L'integrazione di metriche di genere nei dashboard organizzativi e nelle revisioni annuali ci permetterà di monitorare indicatori chiave di performance (KPI) relativi all'equilibrio di genere, all'equità sul posto di lavoro e all'impatto di iniziative specifiche. Grazie all'uso di dati basati sulla ricerca, miriamo a favorire trasparenza, responsabilità e miglioramento continuo, assicurando che l'uguaglianza di genere rimanga un obiettivo strategico a lungo termine per OPF.

In definitiva, questo GEP non è solo un impegno per l'uguaglianza sul posto di lavoro, ma anche una promessa affinché le considerazioni di genere siano integrate in tutti gli aspetti delle nostre operazioni, dalla ricerca all'assistenza ai pazienti. Allineando le nostre pratiche organizzative ai valori dell'uguaglianza di genere, OPF continuerà a essere un esempio di come le organizzazioni sanitarie possano avanzare sia negli aspetti scientifici sia in quelli sociali della medicina, a beneficio di tutti, indipendentemente dal genere.

Obiettivi

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere di Ospedali Privati Forlì (OPF) è incentrato sulla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo ed equilibrato, che promuova pari opportunità per tutti. Uno degli obiettivi principali è migliorare l'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali, aumentando la rappresentanza femminile nel senior management e nel consiglio di amministrazione. A tal fine, verranno implementati programmi di mentorship e sviluppo della leadership per supportare la progressione di carriera delle donne e delle persone di genere diverso. Garantire pari opportunità nel reclutamento e nell'avanzamento professionale è un'altra priorità, con l'impegno ad

adottare processi di selezione neutrali rispetto al genere e a fornire percorsi chiari per lo sviluppo professionale.

Creare una cultura del lavoro inclusiva e di supporto è fondamentale per la missione di OPF, con un forte focus sulla promozione del rispetto, sull'eliminazione della discriminazione e sulla sensibilizzazione attraverso programmi di formazione sulla parità di genere e sui bias inconsci. Per migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, OPF si impegna ad ampliare le modalità di lavoro flessibile, inclusi il lavoro da remoto e orari adattabili, oltre a rafforzare le politiche sui congedi parentali e sul supporto ai caregiver, garantendo un accesso equo a tutti i dipendenti.

Oltre alle politiche interne sul posto di lavoro, OPF riconosce l'importanza di integrare la prospettiva di genere nei propri servizi sanitari. Attraverso pratiche mediche sensibili alle differenze di genere, l'organizzazione mira a rispondere alle specifiche esigenze sanitarie di tutti i pazienti, comprese le persone di genere diverso. Valutazioni periodiche dell'impatto di genere miglioreranno ulteriormente la qualità dei servizi e l'esperienza dei pazienti. Per misurare efficacemente i progressi, OPF istituirà un sistema per la raccolta e l'analisi dei dati disaggregati per genere, definendo indicatori di performance chiari e pubblicando report sulle iniziative per l'uguaglianza di genere, garantendo trasparenza e responsabilità. Infine, OPF si impegnerà attivamente in partenariati e attività di advocacy, collaborando con organizzazioni locali, nazionali e internazionali per promuovere la parità di genere nel settore sanitario e influenzare cambiamenti politici più ampi. Attraverso queste iniziative, OPF riafferma il proprio impegno a creare un ambiente sanitario diversificato, equo e progressista.

Aree Chiave di Interesse

1. Equilibrio di Genere nella Leadership e nei Processi Decisionali

Strategie:

Garantire la presenza di referenti per la parità di genere nei comitati di selezione e promozione per monitorare e guidare l'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership.

- Implementare quote o obiettivi percentuali per assicurare una rappresentanza equa delle donne nei ruoli dirigenziali.
- Introdurre programmi di mentorship per sostenere la progressione di carriera di donne e persone di genere diverso.
- Rivedere i criteri per le posizioni di leadership per evitare discriminazioni nei confronti delle donne e delle persone di genere diverso.
- Assicurare trasparenza nelle nomine ai ruoli dirigenziali, considerando la diversità di genere come fattore chiave.

Indicatori di Prestazione Chiave (KPI):

- Aumento percentuale delle donne nel senior management e nel consiglio di amministrazione.
- Numero di donne nominate in ruoli di leadership.
- Equilibrio di genere nei comitati di selezione e promozione.
- Tasso di completamento dei programmi di leadership da parte di donne e persone di genere diverso.
- Soddisfazione del personale sulla trasparenza nelle nomine dirigenziali.

2. Reclutamento e Promozione Neutrali rispetto al Genere

Strategie:

- Assicurare che le pratiche di selezione siano neutrali rispetto al genere, offrendo pari opportunità a tutti.
- Formare il personale HR sul riconoscimento dei bias inconsci nei processi di selezione e promozione.
- Stabilire obiettivi misurabili per la diversità di genere a tutti i livelli, con particolare attenzione ai settori sottorappresentati.
- Creare percorsi di accesso per donne e persone di genere diverso nei campi tradizionalmente maschili, come medicina e chirurgia.
- Implementare modelli di pianificazione del carico di lavoro per garantire una distribuzione equa delle responsabilità.

KPI:

- Rapporto di diversità di genere a tutti i livelli organizzativi.
- Percentuale di donne e persone di genere diverso nei settori a prevalenza maschile.
- Numero di sessioni di formazione sui bias inconsci realizzate.
- Numero di assunzioni e promozioni di persone di genere diverso.
- Riduzione del turnover per i generi sottorappresentati.

3. Integrazione della Dimensione di Genere nel Lavoro e nelle Pratiche**Strategie:**

- Integrare l'analisi di genere nelle pratiche lavorative chiave, incluse le cure e i protocolli di trattamento dei pazienti.
- Promuovere la partecipazione di persone di genere diverso nei progetti clinici e negli studi scientifici.
- Offrire formazione ai professionisti sanitari sull'importanza della sensibilità di genere nella pratica clinica.
- Riesaminare regolarmente le pratiche sanitarie per garantire un approccio sensibile alle questioni di genere.
- Favorire l'inclusione della prospettiva di genere nello sviluppo di nuove tecnologie mediche e modelli di assistenza.

KPI:

- Percentuale di professionisti sanitari formati sulle pratiche sensibili al genere.
- Diversità di genere nella partecipazione agli studi clinici.
- Numero di innovazioni mediche sensibili al genere introdotte.
- Soddisfazione dei pazienti riguardo alle cure sensibili al genere.
- Frequenza delle revisioni dei protocolli con attenzione alla diversità di genere.

4. Misure Contro la Violenza di Genere, Inclusa la Molestia Sessuale**Strategie:**

- Definire politiche chiare su molestie sessuali e violenza di genere, inclusi processi di segnalazione e indagine.

- Garantire azioni rapide e trasparenti nella gestione delle segnalazioni e delle denunce.
- Implementare formazioni periodiche sulla prevenzione delle molestie sessuali e della violenza di genere.
- Fornire servizi di supporto per vittime e testimoni di violenza di genere.
- Promuovere una cultura di tolleranza zero verso la violenza di genere in tutta l'organizzazione.

KPI:

- Numero di casi di violenza di genere segnalati e risolti.
- Partecipazione dei dipendenti ai corsi di prevenzione sulle molestie sessuali.
- Percezione del personale sulla sicurezza e il rispetto nell'ambiente di lavoro.
- Tasso di utilizzo dei servizi di supporto per le vittime.
- Cambiamenti nella cultura aziendale misurati attraverso sondaggi interni.

5. Equilibrio tra Vita Lavorativa e Personale e Parità di Genere sul Lavoro**Strategie:**

- Offrire opzioni di lavoro flessibili, tra cui lavoro da remoto e orari adattabili.
- Garantire pari accesso al congedo parentale e supportare i caregiver nel bilanciare vita lavorativa e personale.
- Assicurare una distribuzione equa del carico di lavoro per prevenire disparità di genere.
- Sviluppare programmi di reinserimento per il personale rientrando dal congedo parentale.
- Monitorare l'efficacia delle politiche di conciliazione tra vita lavorativa e personale per la parità di genere.

KPI:

- Utilizzo delle opzioni di lavoro flessibili da parte di tutti i generi.
- Parità di genere nell'uso del congedo parentale.
- Soddisfazione dei dipendenti sulle politiche di equilibrio vita-lavoro.

- Progressione di carriera dei dipendenti rientrati dal congedo parentale.
- Riduzione delle disparità di carico di lavoro basate sul genere.

6. Formazione dei Dipendenti sulla Parità di Genere

Strategie:

- Fornire formazione continua su parità di genere, bias inconsci e leadership inclusiva.
- Formare manager e personale HR per affrontare le disuguaglianze di genere e promuovere l'inclusività.
- Sviluppare programmi per potenziare il ruolo professionale di donne e persone di genere diverso.
- Valutare regolarmente l'efficacia dei programmi di formazione.
- Incentivare la partecipazione a iniziative esterne sulla parità di genere.

KPI:

- Numero di sessioni di formazione frequentate sulla parità di genere.
- Soddisfazione dei dipendenti sulla formazione ricevuta.
- Numero di donne e persone di genere diverso in ruoli di leadership dopo la formazione.
- Cambiamenti nelle attitudini aziendali verso la parità di genere.
- Riconoscimenti per la partecipazione a iniziative sulla parità di genere.

7. Raccolta Dati e Monitoraggio della Parità di Genere

Strategie:

- Creare un sistema di raccolta dati disaggregati per genere.
- Condurre audit di genere periodici in tutti i dipartimenti.
- Definire parametri chiari per il monitoraggio dei progressi nella parità di genere.
- Pubblicare rapporti annuali sulla diversità e l'inclusione di genere.
- Utilizzare i dati per adattare e migliorare politiche e programmi.

KPI:

- Disponibilità di dati disaggregati per genere.
- Frequenza degli audit di genere e pubblicazione dei report.

- Adozione di politiche basate sull'analisi dei dati di genere.
- Livello di trasparenza nella comunicazione dei progressi sulla parità di genere.
- Numero di cambiamenti strategici implementati grazie ai dati raccolti.

8. Collaborazioni e Advocacy per la Parità di Genere

Strategie:

- Collaborare con organizzazioni esterne per promuovere la parità di genere.
- Sostenere modifiche normative a livello regionale e nazionale.
- Partecipare a iniziative di settore per l'equilibrio di genere.
- Condividere best practices e casi studio sulla parità di genere.
- Finanziarie e supportare ricerca e innovazione sulla parità di genere.

KPI:

- Numero di partnership per la parità di genere attivate.
- Partecipazione a eventi di advocacy e politiche di settore.
- Impatto sulle politiche di genere a livello istituzionale.
- Pubblicazioni e progetti di ricerca finanziati sulla parità di genere.
- Riconoscimenti pubblici o premi ricevuti per l'impegno sulla parità di genere

Conclusione

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) degli Ospedali Privati Forlì (OPF) rappresenta un passo fondamentale verso la creazione di un ambiente inclusivo, diversificato ed equo all'interno dell'organizzazione. Attraverso l'impegno nelle aree chiave delineate in questo piano—equilibrio di genere nella leadership, reclutamento neutrale rispetto al genere, conciliazione vita-lavoro e pratiche sanitarie sensibili alle differenze di genere—OPF si posiziona come un punto di riferimento nella promozione della parità di genere nel settore sanitario. L'attenzione ai cambiamenti strutturali, alle trasformazioni culturali e all'attuazione di politiche proattive garantisce che l'uguaglianza di genere non sia solo un obiettivo, ma una priorità strategica integrata nel cuore delle operazioni di OPF.

Questo piano riflette la ferma convinzione di OPF che la diversità, in tutte le sue forme, sia un motore di innovazione, migliori l'assistenza ai pazienti e rafforzi il personale. Affrontando



OSPEDALI PRIVATI FORLÌ

OSPEDALI PRIVATI FORLÌ spa

Via C. Versari, 1 - 47121 Forlì (FC)

Tel. 0543 454111 (r.a.) - Fax 0543 454299

Cod. Fisc., P. IVA e n° iscriz. reg. imp. Forlì-Cesena 00376360400

Cap. Soc. € 2.737.800,00 int. vers. - R.E.A. n. 39865

attivamente le disparità di genere, ci proponiamo di creare un ambiente in cui tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, si sentano valorizzati, supportati e abbiano pari opportunità di crescita professionale.

Il nostro approccio è basato sui dati, trasparente e orientato ai risultati, garantendo responsabilità e progresso attraverso obiettivi misurabili e indicatori di performance chiave. Le revisioni periodiche e gli aggiornamenti del GEP ci consentiranno di adattarci all'evoluzione delle aspettative sociali e di mantenere il nostro impegno per la parità di genere come elemento fondante dell'identità organizzativa.

L'impegno di OPF per l'uguaglianza di genere va oltre le politiche interne: influenza i servizi sanitari che offriamo e riflette la nostra più ampia responsabilità nel promuovere un cambiamento positivo nella società. Prioritizzando un'assistenza sanitaria sensibile alle differenze di genere, supportando le persone di genere diversificato e dando l'esempio nel settore, ci proponiamo di ispirare un impatto positivo duraturo all'interno e oltre il mondo della sanità.

Il percorso verso la parità di genere è un viaggio continuo, ma con impegno costante, responsabilità e collaborazione, OPF è determinato a costruire un ambiente di lavoro e un sistema sanitario in cui tutti possano prosperare. Attraverso questo Piano per l'Uguaglianza di Genere, OPF continuerà a sostenere il proprio impegno per l'equità, l'innovazione e l'eccellenza, assicurando che le considerazioni di genere rimangano una parte integrante del successo a lungo termine dell'organizzazione e del suo impatto positivo sulla società.

25/03/2025

Direttore Amministrativo

Dott. Stefano Foschi

OSPEDALI PRIVATI FORLÌ spa

Direttore Sanitario: Dott. Davide Dell'Amore

Villa Serena

Via del Camaldolino, 8 - 47121 Forlì (FC) - Tel. 0543 454111

Villa Igea

Via A. Gramsci, 42/44 - 47122 Forlì (FC) - Tel. 0543 419511

Villa Orchidee

Via Balducci, 38 - 47121 Forlì (FC) - Tel. 0543 454225

Uffici Amministrativi:

Via C. Versari, 1 - 47121 Forlì (FC)

Tel. 0543 545335

www.ospedaliprivatiforli.it

info@ospedaliprivatiforli.it

