

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

ai sensi della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022



DATA	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
16-06-2026	Direttore Area Tecnico Amministrativa M. Mariani	Commissario Straordinario M. Tubertini	Presidente G. Peroni

Verifica di conformità	
16-06-2026	Servizio Qualità Accreditamento S. Marani

Stato delle revisioni

Data	Revisione	Descrizione
16-06-2026	0	– Nuova emissione del documento

SOMMARIO

1. LA PARITA' DI GENERE A MONTECATONE	3
2. CONTESTO NORMATIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
2.1 Contesto normativo	4
2.2 Campo di Applicazione	4
3. VALORI E PRINCIPI GUIDA.....	4
4. IMPEGNI SPECIFICI DELL'ORGANIZZAZIONE	5
4.1 Cultura e Strategia	5
4.2 Governance	5
4.3 Processi Human Resources (HR)	6
4.4 Opportunità di Crescita e Inclusione	6
4.5 Equità Retributiva	6
4.6 Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro.....	7
5. PREVENZIONE DI MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI E VIOLENZA DI GENERE	7
6. STRUTTURA DI GESTIONE E RESPONSABILITÀ	8
7. MONITORAGGIO, AUDIT E RIESAME	8
8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	9
9. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI	10
10. DISPOSIZIONI FINALI	10
11. ALLEGATI	10

1. LA PARITÀ DI GENERE A MONTECATONE

Montecatone Rehabilitation Institute S.p.A. è un Ospedale di riabilitazione di eccellenza a livello nazionale, specializzato nel trattamento di persone con grave mielolesione e cerebrolesione acquisita. Con circa 450 operatori e una vocazione multidisciplinare radicata nel rispetto della dignità umana, l'organizzazione riconosce da sempre nelle persone – pazienti e professionisti – il proprio valore fondante.

La Direzione Generale dell'Istituto di Montecatone, con la presente Politica, dichiara formalmente il proprio impegno a promuovere, sostenere e garantire la parità di genere in tutte le dimensioni della vita organizzativa, adottando il Sistema di Gestione per la Parità di Genere in conformità alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.

L'Istituto si impegna a:

- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento di carattere scientifico”;
- creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e privo di qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere;
- garantire pari opportunità nell'accesso all'occupazione, nella progressione di carriera, nella formazione e nello sviluppo professionale;
- assicurare equità retributiva a parità di ruolo, responsabilità e prestazione, indipendentemente dal genere;
- sostenere la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro con misure concrete di welfare aziendale;
- prevenire e contrastare ogni forma di molestia, violenza di genere e discriminazione nei luoghi di lavoro;
- misurare, rendicontare e migliorare nel tempo le proprie performance in materia di gender equality attraverso indicatori KPI (Key Performance Indicators) verificabili;
- integrare la prospettiva di genere nelle decisioni strategiche, nei processi HR (Human Resources) e nella cultura organizzativa.

La Direzione garantisce l'allocazione delle risorse umane, economiche e organizzative necessarie all'attuazione della presente Politica e al conseguimento degli obiettivi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto di Montecatone Ospedale di riabilitazione	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	MONTECATONE REHABILITATION INSTITUTE S.p.A. DOC65 Rev. 0 Pag. 4/10
---	---	--

2. CONTESTO NORMATIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE

2.1 Contesto normativo

La presente Politica è adottata in conformità alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere" e nel rispetto del seguente quadro normativo e regolamentare:

- Art. 3, commi 1 e 2, della Costituzione Italiana (uguaglianza formale e sostanziale);
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 – Parità salariale e modifiche al Codice delle pari opportunità;
- Decreto del Ministero delle Pari Opportunità del 29 aprile 2022 (recepimento UNI/PdR 125:2022);
- Direttiva UE 2019/1158 sulla conciliazione tra attività professionale e vita familiare;
- Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021–2026;
- PNRR – Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 1;
- UNI ISO 30415:2021 – Gestione delle risorse umane: Diversità ed inclusione.

2.2 Campo di Applicazione

La presente Politica si applica a:

- tutto il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato, a qualsiasi livello e funzione;
- il personale con rapporti di lavoro atipici, collaboratori e professionisti che operano in modo continuativo;
- i processi di selezione, assunzione, valutazione, sviluppo professionale e gestione delle risorse umane;
- le relazioni con fornitori, partner e stakeholder istituzionali.

3. VALORI E PRINCIPI GUIDA

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere dell'Istituto di Montecatone si fonda sui seguenti principi irrinunciabili:

- DIGNITÀ E RISPETTO** – Ogni persona, indipendentemente dal genere, ha pari dignità e merita rispetto incondizionato nel contesto lavorativo.
- EQUITÀ** – Garantire pari opportunità di accesso, crescita e retribuzione a tutti i lavoratori e le lavoratrici, eliminando ogni disparità ingiustificata.

- c) **INCLUSIONE** – Valorizzare la diversità come risorsa, promuovendo un ambiente di lavoro accogliente, aperto e privo di pregiudizi e stereotipi di genere.
- d) **TRASPARENZA** – Rendicontare con onestà e regolarità i dati, gli obiettivi e i risultati del sistema di gestione per la parità di genere.
- e) **MIGLIORAMENTO CONTINUO** – Misurare, monitorare e migliorare progressivamente le performance in materia di parità di genere, attraverso obiettivi definiti e verificabili.
- f) **CONCILIAZIONE VITA-LAVORO** – Supportare attivamente la conciliazione tra vita professionale e vita privata, con particolare attenzione alla genitorialità.
- g) **PREVENZIONE** – Adottare misure proattive per prevenire ogni forma di discriminazione, molestia o violenza di genere nei luoghi di lavoro.

4. IMPEGNI SPECIFICI DELL'ORGANIZZAZIONE

4.1 Cultura e Strategia

L'Istituto si impegna a:

- integrare la parità di genere nella propria pianificazione strategica e nei documenti di programmazione organizzativa;
- sensibilizzare e formare tutto il personale sui temi della parità di genere, dell'inclusione e della prevenzione dei bias inconsci;
- comunicare internamente ed esternamente la Politica e i risultati raggiunti, con cadenza almeno annuale;
- promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la diversità come elemento di qualità e innovazione.

4.2 Governance

L'Istituto si impegna a:

- costituire e mantenere il Comitato Guida e Responsabile Parità di Genere con specifico mandato e risorse dedicate;
- garantire la presenza equilibrata di entrambi i generi negli organi di governance e nei ruoli di responsabilità;
- includere obiettivi di parità di genere nella valutazione delle performance della dirigenza;
- adottare un sistema di monitoraggio e reporting periodico sui KPI (Key Performance Indicators) previsti dalla norma.

4.3 Processi Human Resources (HR)

L'Istituto si impegna a:

- definire procedure di selezione e assunzione che garantiscano parità di accesso e l'assenza di discriminazioni di genere;
- adottare criteri trasparenti e oggettivi per la valutazione delle performance, la progressione di carriera e l'accesso ai ruoli di responsabilità;
- monitorare e ridurre progressivamente il gender pay gap a parità di mansione, inquadramento e anzianità;
- garantire condizioni di lavoro eque e sicure per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

4.4 Opportunità di Crescita e Inclusione

L'Istituto si impegna a:

- garantire l'equo accesso a percorsi formativi, di aggiornamento e di sviluppo professionale;
- sostenere programmi di mentoring e sponsorship orientati a favorire la crescita delle figure sottorappresentate;
- promuovere la partecipazione di professioniste donne in ruoli tecnici, scientifici e di leadership;
- valorizzare le competenze di ciascuno indipendentemente dal genere nella costruzione degli organici dei team multidisciplinari.

4.5 Equità Retributiva

L'Istituto si impegna a:

- analizzare periodicamente le retribuzioni per genere, per inquadramento e per area professionale;
- adottare un piano di azione per la progressiva riduzione del gender pay gap, con obiettivi e scadenze definiti;
- assicurare che i sistemi di incentivazione e premi siano progettati e applicati in modo equo e non discriminatorio.

4.6 Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro

L'Istituto si impegna a:

- garantire il pieno rispetto dei diritti in materia di maternità e paternità, con misure che vadano oltre i minimi di legge ove possibile;
- promuovere e incentivare l'utilizzo del congedo di paternità da parte dei padri lavoratori;
- adottare politiche di flessibilità oraria, lavoro agile e part-time che facilitino la conciliazione dei tempi di vita;
- valutare e implementare servizi di welfare aziendale a supporto delle famiglie (es. mensa aziendale, sportello benessere a supporto del personale nella gestione di situazioni personali e lavorative);
- garantire che il rientro dal congedo di maternità/paternità avvenga in condizioni di piena tutela professionale.

5. PREVENZIONE DI MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI E VIOLENZA DI GENERE

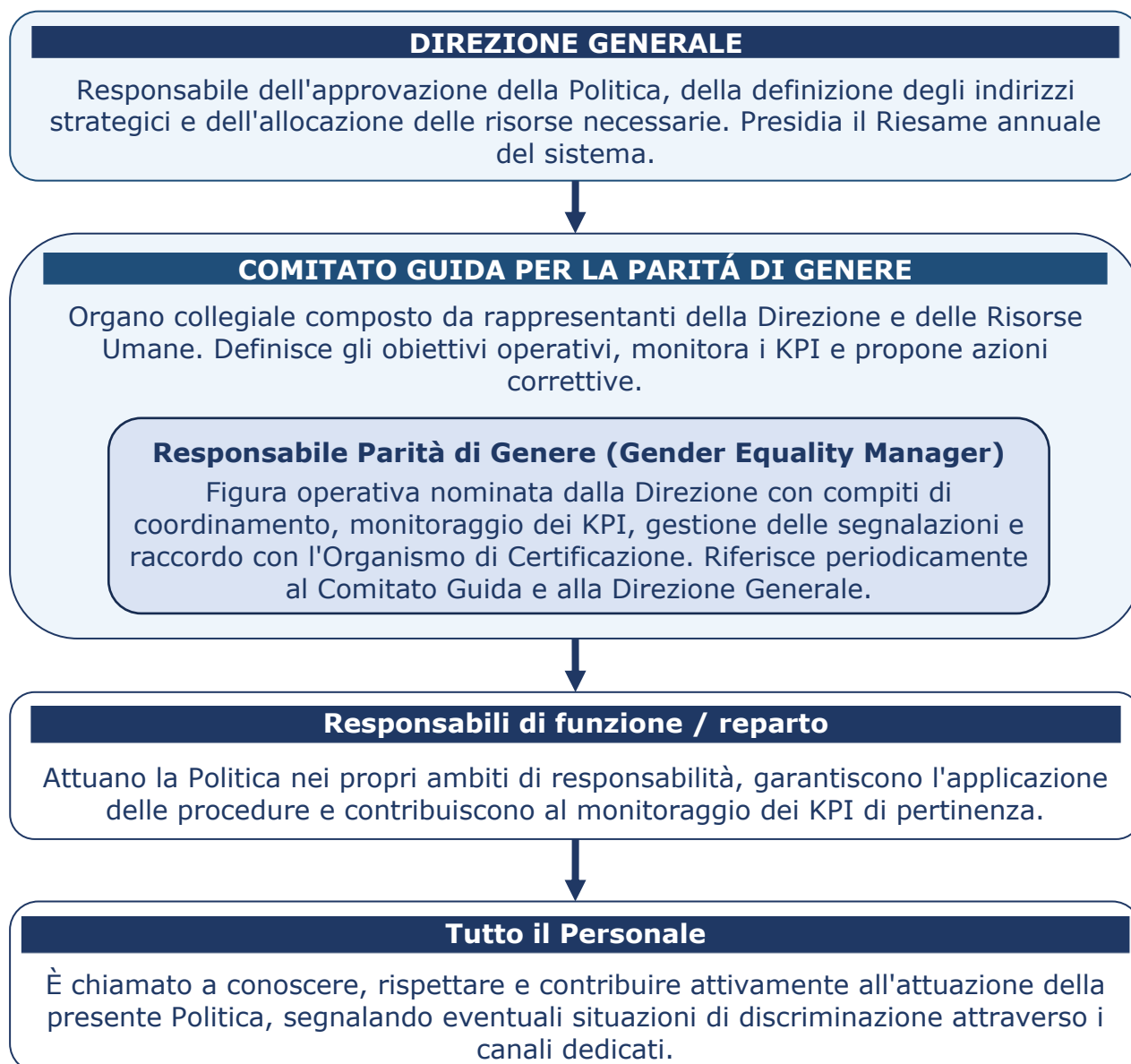
L'Istituto di Montecatone adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di molestia, discriminazione, abuso o violenza di genere, sia fisica che verbale, sia diretta che indiretta, commessa nel contesto lavorativo o in connessione con esso.

A tal fine l'Istituto si impegna a:

- mantenere attivo un Codice Etico e Comportamentale che identifichi i comportamenti vietati e le relative conseguenze disciplinari;
- istituire e pubblicizzare un canale riservato di segnalazione (Whistleblowing) per la comunicazione in sicurezza di episodi di discriminazione o molestia;
- garantire l'assoluta riservatezza e la tutela da ritorsioni per chi segnala in buona fede;
- nominare una figura di riferimento interno (Responsabile per la Parità di Genere) a cui il personale possa rivolgersi in caso di situazioni problematiche;
- formare i responsabili e tutto il personale sul riconoscimento e la prevenzione delle molestie e dei comportamenti discriminatori;
- gestire tempestivamente ogni segnalazione, adottando le misure correttive e disciplinari necessarie.

6. STRUTTURA DI GESTIONE E RESPONSABILITÀ

L'Istituto istituisce la seguente struttura organizzativa dedicata al Sistema di Gestione per la Parità di Genere:



7. MONITORAGGIO, AUDIT E RIESAME

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere è soggetto a un processo strutturato di monitoraggio e miglioramento continuo:

- Monitoraggio continuo dei KPI (Key Performance Indicators) quantitativi e qualitativi previsti dalla UNI/PdR 125:2022, definiti nel documento "Piano di Monitoraggio per la Parità di Genere", soggetto ad aggiornamento annuale;

- Report annuale al Comitato Guida sui dati rilevati e sull'avanzamento degli obiettivi;
- Audit interni annuali per verificare l'effettiva applicazione delle procedure e delle politiche adottate;
- Riesame della Direzione con cadenza annuale, per valutare l'adeguatezza della Politica, dei target e delle risorse;
- Audit di sorveglianza annuale da parte dell'Organismo di Certificazione accreditato;
- Rinnovo della certificazione con frequenza triennale, previa verifica del mantenimento dei requisiti.

4.8 Audit interni del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Il programma degli audit interni è predisposto dal Responsabile del Sistema Parità di Genere (RSGI) e viene approvato dal Comitato Guida entro il primo trimestre di ogni anno di riferimento. Il programma specifica:

- frequenza degli audit — almeno un audit completo all'anno sull'intero SGI-PG;
- aree, processi e KPI oggetto di ciascun audit;
- periodo previsto di esecuzione;
- auditor designati.

Il programma può essere aggiornato in corso d'anno in caso di significative variazioni organizzative, esito di audit precedenti o richiesta della Direzione.

Gli auditor interni devono possedere i seguenti requisiti minimi:

- conoscenza dei principi e dei requisiti della UNI/PdR 125:2022;
- conoscenza delle tecniche di audit (raccolta evidenze, conduzione interviste, redazione rapporti);
- assenza di conflitti di interesse rispetto alle aree verificate.

Il fabbisogno formativo degli auditor è rilevato annualmente dal RSGI e inserito nel Piano della Formazione. La partecipazione a corsi su tecniche di audit e sulla norma UNI/PdR 125:2022 costituisce il percorso formativo di riferimento.

Le modalità di pianificazione e gestione degli audit interni del Sistema di Gestione per la Parità di Genere sono descritte nei punti da 4.1 a 4.7 della PS03 "Gestione degli audit interni".

8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

L'Istituto riconosce la formazione e la comunicazione come leve fondamentali per il cambiamento culturale. A tal fine:

- è previsto un percorso di formazione obbligatoria per tutto il personale sui temi della parità di genere, dei bias inconsci e della prevenzione delle discriminazioni;

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto di Montecatone Ospedale di riabilitazione	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	MONTECATONE REHABILITATION INSTITUTE S.p.A. DOC65 Rev. 0 Pag. 10/10
---	---	---

- la formazione specialistica è garantita ai componenti del Comitato Guida, al Responsabile Parità di Genere e ai responsabili HR;
- la presente Politica è comunicata a tutto il personale in fase di assunzione e a ogni aggiornamento significativo;
- i risultati del sistema di gestione e i progressi raggiunti sono resi disponibili a tutti i lavoratori con cadenza almeno annuale;
- sono previste campagne di sensibilizzazione interna su stereotipi di genere, linguaggio inclusivo e rispetto delle differenze.

9. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI

La presente Politica è conforme e coerente con quanto previsto al punto 2.1.

10. DISPOSIZIONI FINALI

La presente Politica è adottata dalla Direzione Generale dell'Istituto di Riabilitazione Montecatone S.p.A. ed entra in vigore dalla data di approvazione. Essa annulla e sostituisce ogni precedente dichiarazione in materia di parità di genere.

Il mancato rispetto dei principi e degli impegni contenuti nella presente Politica da parte del personale dipendente può costituire violazione del Codice Etico e Comportamentale e/o delle norme disciplinari applicabili.

11. ALLEGATI

- DOC65-ALL1 Regolamento Comitato Guida per la Parità di Genere