

Redatto da	Verificato da	Approvato da
Silighini Graziella (Direttore Risorse umane)	Bertozzi Monia (Direttore amministrativo SetS)	Vaccari Matteo (PRESIDENTE CDA SetS)
Revisione 0 - 30/06/2026		

SOL ET SALUS

Uff. Risorse Umane

Gender Equality plan

<i>Copertina</i>	1
<i>Sommario</i>	2
<i>Informazioni Istruzione</i>	3
<i>Attività operative</i>	6

GENDER EQUALITY PLAN

Piano per la Parità di Genere 2026–2028

Ospedale Privato Accreditato Sol et Salus
Viale San Salvador, 204 – 47922 Torre Pedrera (RN)

Periodo di riferimento: 2026–2028

Versione: 1.0

Approvazione: Presidente CdA

Responsabile del Piano: Direzione Risorse Umane

Revisione: annuale

GLOSSARIO

VOCE	DESCRIZIONE
CDA	Consiglio di Amministrazione
DA	Direzione Amministrativa
DS	Direzione Sanitaria
DSC	Direzione Scientifica
GEP	Gender Equality Plan
URU	Ufficio Risorse Umane
SeS	Sol et Salus
SW	Smart Working
UE	Unione Europea
DPO	Data Protection Officer
ODV	Organismo di Vigilanza

1. PREMESSA

SeS è un ospedale privato accreditato al Servizio Sanitario Nazionale dalla Regione Emilia Romagna. Può ospitare nei suoi reparti fino a 140 degenti in ricovero ordinario e in Day Hospital; dispone di ambulatori ad alta specializzazione e di servizi integrativi per soddisfare i bisogni sanitari sempre più complessi ed articolati dei propri utenti. La struttura, disposta su tre livelli, si articola nelle seguenti Unità Operative e servizi: Diagnostica, Chirurgia, Riabilitazione, Servizi trasversali, Specialistica Ambulatoriale, Palestre.

Sol et Salus è un ospedale privato accreditato con il Servizio Sanitario Nazionale, con un'organizzazione articolata su una componente di governo aziendale, una clinico-assistenziale e una serie di funzioni di staff e supporto. Al vertice si collocano il Consiglio di Amministrazione e il Presidente. L'organizzazione aziendale si articola principalmente nelle Direzioni Sanitaria, Amministrativa, Risorse Umane, affiancate da funzioni trasversali quali Servizio protezione e prevenzione, Qualità e Accreditamento, Formazione, Ricerca Scientifica, Controllo di Gestione, Servizi Accessori, DPO e ODV. L'area sanitaria comprende le attività di diagnostica, chirurgia e riabilitazione, con una forte specializzazione nella neuroriabilitazione, riabilitazione ortopedica, chirurgia funzionale neuro-ortopedica nell'età evolutiva e nell'adulto, terapia

semintensiva ad alta valenza riabilitativa e riabilitazione robotica, oltre ai servizi diagnostici e ambulatoriali. Un ruolo specifico è assunto dalla Ricerca Scientifica, supportata dal Comitato Tecnico Scientifico, che integra ricerca, innovazione, formazione e trasferimento tecnologico con l'attività clinico-assistenziale e sviluppa collaborazioni con università, IRCCS, ospedali, centri di ricerca e partner industriali. L'ospedale attua politiche di Cure&Care a supporto del benessere dei pazienti ricoverati e dei loro familiari (Inclusive Care). SeS partecipa al progetto trasversale Equity sull'equità nelle aziende sanitarie, organizzato dalla regione Emilia-Romagna.

L'Ospedale Privato Accreditato Sol et Salus riconosce la valorizzazione delle persone, il rispetto delle pari opportunità e l'assenza di discriminazioni quali principi fondamentali per garantire la qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi sanitari erogati. Il presente **Gender Equality Plan (GEP)** delinea la strategia organizzativa finalizzata a promuovere e consolidare la parità di genere, prevenire ogni forma di discriminazione e garantire condizioni eque e trasparenti di accesso al lavoro, sviluppo professionale, formazione, remunerazione, responsabilità e conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Il Piano tiene conto delle complessità del settore sanitario, caratterizzato dalla presenza di professionalità diverse, lavoro su turni, attività assistenziale, responsabilità cliniche e organizzative, lavoro notturno e necessità di continuità del servizio.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DEL GENDER EQUALITY PLAN

Il Gender Equality Plan (GEP) di Sol et Salus definisce i principi e gli obiettivi attraverso i quali l'organizzazione promuove la parità di genere, le pari opportunità e un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e libero da discriminazioni.

In particolare, Sol et Salus si impegna a:

1. **garantire pari opportunità e non discriminazione**, assicurando che l'accesso al lavoro, alla formazione, allo sviluppo professionale e alle posizioni di responsabilità avvenga sulla base di competenze, professionalità, esperienza e risultati, senza discriminazioni dirette o indirette;
2. **assicurare trasparenza ed equità nei processi organizzativi**, adottando criteri conoscibili e verificabili nei processi di selezione, assunzione, formazione, sviluppo professionale, attribuzione delle responsabilità e remunerazione;
3. **promuovere l'equilibrio di genere nei percorsi professionali e nei ruoli di responsabilità**, favorendo condizioni di accesso e crescita professionale prive di ostacoli o disparità legate al genere;
4. **promuovere l'equità retributiva**, garantendo, a parità di ruolo, responsabilità, competenze e condizioni contrattuali, condizioni retributive e professionali eque;
5. **favorire la conciliazione tra vita professionale e personale e sostenere la genitorialità**, compatibilmente con le esigenze organizzative e di continuità assistenziale proprie dell'attività sanitaria;
6. **garantire un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e sicuro**, prevenendo e contrastando molestie, molestie sessuali, mobbing e ogni altra forma di comportamento discriminatorio;

7. **promuovere formazione, sensibilizzazione e sviluppo professionale** sui temi della parità di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione e della prevenzione dei pregiudizi e delle discriminazioni;
8. **monitorare periodicamente la situazione organizzativa**, attraverso indicatori pertinenti, anche disaggregati per genere, al fine di individuare eventuali squilibri e valutare l'opportunità di azioni correttive;
9. **integrare progressivamente la prospettiva di genere nei processi decisionali e organizzativi**, nonché, ove pertinente, nelle attività di ricerca e innovazione.

3. ANALISI DI CONTESTO

Sol et Salus opera nel settore sanitario e assistenziale, in un contesto organizzativo nel quale possono coesistere:

- professioni sanitarie;
- personale medico;
- personale infermieristico;
- personale tecnico e riabilitativo;
- personale amministrativo;
- personale ausiliario e di supporto;
- ruoli di coordinamento;
- ruoli direttivi e gestionali.

La particolare struttura del lavoro sanitario rende necessario prestare specifica attenzione a:

- organizzazione dei turni;
- lavoro notturno;
- rientro dopo maternità/paternità;
- gestione dei congedi;
- carichi familiari;
- accesso alla formazione;
- progressione di carriera;
- accesso ai ruoli apicali;
- equilibrio tra responsabilità professionali e familiari.

Il presente GEP prevede pertanto un'analisi iniziale dei dati disaggregati per genere al fine di individuare eventuali divari e definire successivamente obiettivi quantitativi coerenti con la situazione reale dell'organizzazione.

Rilevazione al 31/12/2025

		M	F	Altro
n. complessivo operatori	326	181	145	
di cui n. Dirigenti	3	2	1	

di cui n. responsabili e coordinatori di U.O.	26	12	14	
di cui n. personale ricerca	3	2	1	

4. GOVERNANCE DELLA PARITÀ DI GENERE

4.1 Comitato/Responsabile per la Parità di Genere

La Direzione attribuisce il presidio organizzativo per la parità di genere a funzioni già presenti nell'organigramma aziendale:

- presidente CdA;
- responsabile Risorse Umane;
- referente per la qualità/compliance;
- referente interno 231;

che hanno il compito di:

- coordinare l'attuazione del GEP;
- monitorare gli indicatori;
- proporre azioni correttive;
- raccogliere eventuali segnalazioni;
- predisporre il rapporto annuale sulla parità;
- riferire alla Direzione almeno una volta all'anno.

4.2 Responsabilità della Direzione

La Direzione:

- approva il GEP;
- definisce gli obiettivi;
- verifica annualmente i risultati;
- promuove la cultura dell'inclusione;
- garantisce l'integrazione della parità di genere nelle politiche aziendali.

5. AREE DI INTERVENTO

Il Gender Equality Plan di Sol et Salus si articola in specifiche aree di intervento, individuate tenendo conto delle caratteristiche dell'organizzazione e finalizzate a tradurre i principi sopra richiamati in obiettivi, azioni e indicatori misurabili.

Le aree di intervento riguardano: **cultura e strategia; governance; processi di gestione delle risorse umane; opportunità di crescita e inclusione; equità remunerativa; genitorialità e conciliazione vita-lavoro; prevenzione delle molestie e delle discriminazioni; formazione e sensibilizzazione; ricerca e innovazione; indagine sul clima organizzativo.** Per ciascuna area il Piano individua obiettivi, azioni, responsabilità e indicatori di monitoraggio, secondo un principio di proporzionalità rispetto alle dimensioni, alle caratteristiche e alle esigenze organizzative di Sol et Salus. Alla data di adozione del Piano è disponibile una prima rilevazione complessiva della composizione del personale disaggregata per genere; non risultano tuttavia ancora disponibili, per tutti gli ambiti considerati dal GEP, serie storiche e indicatori strutturati tali da consentire una valutazione quantitativa completa della situazione di partenza. Per tale ragione, il Piano assume una impostazione prevalentemente prospettica: le aree di intervento individuano gli ambiti sui quali Sol et Salus intende consolidare il monitoraggio, raccogliere progressivamente dati e informazioni, verificare l'eventuale presenza di squilibri e, ove necessario, definire o rimodulare specifiche azioni di miglioramento. Il primo periodo di attuazione del GEP avrà pertanto anche la funzione di consolidare la baseline organizzativa, rispetto alla quale valutare nel tempo l'andamento degli indicatori e l'efficacia delle azioni intraprese. In tale prospettiva, gli obiettivi, le azioni e gli indicatori riportati nelle successive aree non presuppongono necessariamente l'esistenza di criticità o disparità già accertate, ma costituiscono strumenti di presidio, monitoraggio, prevenzione e miglioramento continuo in materia di parità di genere.

5.1 CULTURA E STRATEGIA

Obiettivo 1 – Diffondere una cultura organizzativa orientata alla parità

Azioni

- adozione formale del GEP;
- pubblicazione del Piano nella documentazione aziendale;
- comunicazione interna dei principi di parità;
- inserimento dei principi di inclusione nelle procedure HR;
- sensibilizzazione del personale.

INDICATORI DI PRESTAZIONE:

- GEP formalmente approvato: 100%;
- comunicazione del GEP al personale: 100%;
- personale formato sui principi di inclusione: target $\geq 80\%$ nel primo biennio.

Obiettivo 2 – Promuovere un linguaggio inclusivo

Azioni

Programmazione ed implementazione di eventi formativi che favoriscano l'adozione di un linguaggio rispettoso e inclusivo nella:

- documentazione interna;
- comunicazione istituzionale;
- modulistica;
- comunicazione relativa alle selezioni;
- comunicazione al personale.

INDICATORI DI PRESTAZIONE:

- revisione della modulistica HR ogni 3 anni: 100%;
- implementazione di linee guida interne sul linguaggio inclusivo: sì/no.

5.2 – GOVERNANCE

Obiettivo 1 – Integrare la parità di genere nei processi decisionali

La Direzione monitora la composizione per genere dei ruoli:

- direttivi;
- responsabili e coordinatori;
- personale coinvolto nella ricerca.

Azioni:

- rilevazione annuale della distribuzione per genere;
- analisi degli eventuali squilibri;
- definizione di misure correttive;
- monitoraggio dell'accesso ai ruoli di responsabilità.

INDICATORI DI PRESTAZIONE:

- percentuale per genere nei ruoli di responsabilità e coordinamento;
- percentuale per genere candidate a posizioni di responsabilità;
- percentuale per genere selezionate/promosse;
- andamento annuale del gender balance.

5.3 – PROCESSI HR

Obiettivo 1 – Selezione e assunzione neutrali rispetto al genere

Le procedure di selezione dovranno:

- utilizzare criteri professionali predeterminati;
- evitare formulazioni discriminatorie;
- valutare competenze e qualifiche;
- garantire pari accesso alle opportunità.

Azioni:

- revisione degli annunci di lavoro;
- standardizzazione delle schede di selezione;
- formazione dei selezionatori;
- monitoraggio delle candidature prese in considerazione ai fini della selezione (il gruppo di contattati per i colloqui) e delle assunzioni per genere.

INDICATORI DI PRESTAZIONE :

- procedure di selezione revisionate ogni 3 anni: 100%;
- selezioni monitorate: 100%;

Obiettivo 2 – Formazione e sviluppo professionale

AZIONI

Adesione e partecipazione a Progetti specifici (progetto Women's Skill - <https://info.comune.rimini.it/womenskill>)

L'accesso alla formazione deve essere garantito senza discriminazioni.

Saranno monitorati:

- numero di ore formative;
- partecipazione a corsi;
- formazione obbligatoria;
- formazione specialistica;
- formazione manageriale;
- accesso a percorsi di sviluppo.

INDICATORI DI PRESTAZIONE:

- ore medie di formazione per genere;
- percentuale di personale formato per genere;
- accesso alla formazione manageriale per genere.

5.4 – OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE

Obiettivo 1 – Garantire pari opportunità di carriera

Sol et Salus si impegna a garantire che le decisioni relative a:

- avanzamenti;
- incarichi;
- coordinamenti;
- responsabilità;
- percorsi specialistici;

siano basate su criteri trasparenti e documentabili.

Azioni

- definizione di criteri di sviluppo professionale;
- monitoraggio delle promozioni per genere;
- monitoraggio degli incarichi di responsabilità;
- individuazione di eventuali barriere organizzative.

INDICATORI DI PRESTAZIONE

- promozioni per genere;
- incarichi di responsabilità per genere;
- partecipazione femminile ai percorsi manageriali;
- rapporto tra candidature e nomine per genere.

5.5 – EQUITÀ REMUNERATIVA

Obiettivo 1 – Garantire equità retributiva

AZIONI

Recepimento e adeguamento alla normativa europea sulla trasparenza retributiva per genere e relativa analisi del personale dipendente.

L'analisi potrà comprendere:

- divario retributivo di genere;
- divario retributivo di genere nelle componenti variabili.

Il confronto dovrà essere effettuato tenendo conto di:

- genere;
- ruolo;
- classificazione CCNL;
- classificazione pari lavoro.

INDICATORI DI PRESTAZIONE

- Gender Pay Gap: $(\text{Retribuzione media uomini} - \text{Retribuzione media donne}) / \text{Retribuzione media uomini} \times 100$

5.6 GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Obiettivo 1 – Sostenere maternità e paternità

Sol et Salus garantisce il rispetto della normativa in materia di:

- maternità;
- paternità;
- congedi parentali;
- rientro al lavoro;
- tutela della lavoratrice madre;
- tutela del lavoratore padre.

Azioni

- aggiornamento professionale al rientro;
- pianificazione del reinserimento;
- attenzione all'organizzazione dei turni;
- verifica di eventuali esigenze di conciliazione.

INDICATORI DI PRESTAZIONE

- Numero di aggiornamenti professionali al rientro/tot;
- Numero pianificazioni di reinserimento/tot;

- numero richieste di flessibilità gestite/tot.

Obiettivo 6.2 – Favorire la conciliazione vita-lavoro

Compatibilmente con le esigenze assistenziali e organizzative, saranno valutate:

- flessibilità dell'orario;
- gestione equilibrata dei turni;
- part-time;
- ferie programmate;
- permessi;
- strumenti di welfare;
- modalità organizzative flessibili ove compatibili con la mansione.

AZIONI

SeS favorisce la conciliazione vita-lavoro supportando modelli lavorativi smart laddove compatibile con la mansione.

INDICATORI DI PRESTAZIONE :

- numero di attivazioni di lavoro in smart working/tot richieste;
- numero di flessibilità accolte/tot richieste;
- numero di richieste di part-time accolte/tot richieste.

5.7 PREVENZIONE DELLE MOLESTIE E DELLE DISCRIMINAZIONI

Sol et Salus adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di:

- molestie sessuali;
- molestie psicologiche;
- discriminazioni;
- comportamenti sessisti;
- intimidazioni;
- mobbing;
- ritorsioni nei confronti di chi segnala comportamenti non conformi.

Azioni

- Mantenimento e aggiornamento della procedura di segnalazione whistleblowing;
- Elaborazione di un procedura interna per la gestione delle segnalazioni di molestie.

INDICATORI DI PRESTAZIONE

- numero di segnalazioni whistleblowing gestite correttamente

5.8 FORMAZIONE

AZIONI

Definizione ed implementazione di un programma formativo articolato in 3 moduli:

Modulo 1 – Linguaggio Inclusivo

Il modulo approfondisce:

- Cosa sono gli stereotipi e i bias inconsapevoli, come influenzano decisioni e comportamenti, quali effetti producono nel contesto lavorativo;

Gli stereotipi sono credenze socialmente costruite che semplificano la realtà, ma possono generare disuguaglianze e condizionare le opportunità.

Modulo 2 – Le molestie nei luoghi di lavoro

Il secondo modulo si concentra sulle dinamiche relazionali e sull'impatto dei comportamenti quotidiani.

In particolare:

- Dinamiche di gruppo e inclusione, gestione delle differenze, costruzione di ambienti rispettosi;
- Inclusione come pratica quotidiana che richiede consapevolezza, ascolto e responsabilità.

Modulo 3 – La cultura di genere nel contesto aziendale

Il terzo modulo approfondisce il ruolo del linguaggio e delle micro-azioni nella vita lavorativa.

Si affrontano:

- Linguaggio inclusivo;
- Comunicazione consapevole;
- Comportamenti che favoriscono o ostacolano l'equità.

Piccoli cambiamenti nel modo di comunicare possono generare un impatto significativo nella cultura aziendale.

INDICATORI DI PRESTAZIONE

- rapporto partecipanti/convocati > 80%

5.9 CLIMA ORGANIZZATIVO

Con cadenza almeno biennale sarà effettuata un'indagine anonima sul clima organizzativo.

AZIONI

Invio del questionario sul benessere organizzativo attraverso il gestionale Talete web. L'indagine comprenderà domande relative a:

- percezione della parità;
- opportunità di carriera;
- equità retributiva percepita;
- accesso alla formazione;
- gestione dei turni;
- conciliazione;
- rispetto sul luogo di lavoro;
- eventuale percezione di discriminazioni;
- fiducia nella possibilità di effettuare segnalazioni.

INDICATORI DI PRESTAZIONE

- % questionari compilati >50%

6. SISTEMA DI MONITORAGGIO

Il GEP sarà monitorato annualmente attraverso la seguente serie di indicatori (riportare tutti gli indicatori sopra definiti).

Area	Indicatore	Frequenza	Target
CULTURA E STRATEGIA	gep formalmente approvato	annuale	100%
CULTURA E STRATEGIA	comunicazione del GEP al personale	ad ogni revisione	100%
CULTURA E STRATEGIA	personale formato sui principi di inclusione	biennale	>80%

GOVERNANCE	% per genere nei ruoli di responsabilità e coordinamento	annuale	monitoraggio
GOVERNANCE	% per genere candidati a posizioni di responsabilità	annuale	monitoraggio
GOVERNANCE	% per genere selezionati/promossi	annuale	monitoraggio
GOVERNANCE	andamento annuale del gender balance	annuale	monitoraggio
PROCESSI HR	procedure selezione revisionate	triennale	100%
PROCESSI HR	selezioni monitorate	annuale	100%
PROCESSI HR	ore medie formazione per genere	annuale	monitoraggio
PROCESSI HR	% personale formato per genere	annuale	monitoraggio
PROCESSI HR	accesso alla formazione manageriale per genere	annuale	monitoraggio
OPPORTUNITA' DI CRESCITA E INCLUSIONE	promozioni per genere	annuale	monitoraggio
OPPORTUNITA' DI CRESCITA E INCLUSIONE	incarichi di responsabilità per genere	annuale	monitoraggio
OPPORTUNITA' DI CRESCITA E INCLUSIONE	partecipazione femminile ai percorsi manageriali	annuale	monitoraggio
OPPORTUNITA' DI CRESCITA E INCLUSIONE	rapporto tra candidature e nomine per genere	annuale	monitoraggio
EQUITA' REMUNERATIVA	gender pay gap	annuale	monitoraggio
GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	numero di aggiornamenti professionali al rientro/tot	annuale	100%
GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	numero pianificazione del reinserimento/tot	annuale	100%
GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	numero richieste di flessibilità gestite/tot	annuale	100%
GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	numero attivazioni lavoro in smart working/tot richieste	annuale	>80%
GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	numero di flessibilità accolte/tot richieste	annuale	>80%

GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	numero richieste di part time accolte/tot richieste	annuale	>80%
PREVENZIONE DELLE MOLESTIE E DELLE DISCRIMINAZIONI	numero di segnalazioni whistleblowing gestite correttamente	annuale	100%
FORMAZIONE	rapporto partecipanti/convocati	annuale	>80%
CLIMA ORGANIZZATIVO	% questionari compilati	biennale	>50%

7. PIANO DI AZIONE 2026–2028

2026 – Costruzione del sistema

Priorità:

1. approvazione del GEP;
2. analisi del Gender Pay Gap;
3. revisione delle procedure HR;
4. definizione della procedura anti-molestie;
5. prima formazione del personale;
6. indagine sul clima organizzativo;
7. introduzione di eventuali azioni correttive.

2027 – Implementazione

Priorità:

1. formazione estesa;
2. monitoraggio carriera e promozioni;
3. interventi sulla conciliazione vita-lavoro;
4. monitoraggio del rientro dalla genitorialità;
5. verifica degli eventuali divari retributivi;
6. introduzione di eventuali azioni correttive.

2028 – Consolidamento

Priorità:

1. valutazione degli indicatori di prestazione;

2. confronto con gli indicatori 2026-2027;
3. verifica del raggiungimento degli obiettivi;
4. revisione del GEP;
5. definizione del Piano 2029–2031.

8. REPORT ANNUALE

Entro il primo trimestre di ogni anno sarà predisposto un Rapporto Annuale sulla Parità di Genere, contenente:

1. stato di avanzamento del GEP;
2. andamento degli indicatori di prestazione;
3. eventuali scostamenti;
4. azioni correttive;
5. formazione realizzata;
6. situazione relativa a maternità e genitorialità;
7. andamento del Gender Pay Gap;
8. eventuali segnalazioni;
9. obiettivi per l'anno successivo;

Il rapporto sarà presentato alla Direzione.

9. IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione dell'Ospedale Privato Accreditato Sol et Salus si impegna a:

- garantire l'attuazione del presente Piano;
- mettere a disposizione risorse adeguate;
- monitorare i risultati;
- adottare eventuali misure correttive;
- coinvolgere il personale;
- promuovere una cultura organizzativa inclusiva;
- garantire il rispetto delle pari opportunità;

- prevenire ogni forma di discriminazione;
- riesaminare annualmente gli obiettivi.

La parità di genere viene considerata parte integrante della qualità organizzativa e della valorizzazione delle persone che contribuiscono quotidianamente all'attività sanitaria e assistenziale di Sol et Salus.

10. APPROVAZIONE

Ospedale Privato Accreditato Sol et Salus

Torre Pedrera (RN), 30/6/2026

Presidente CdA _____

OSPEDALE PRIVATO ACCREDITATO
"SOL ET SALUS S.p.A."
Il Presidente
Dott. Matteo Vaccari

Data di approvazione: 30/06/2026