



**OMCEO  
RAVENNA**

Ordine provinciale dei Medici Chirurghi  
e degli Odontoiatri di Ravenna

Sistema di Gestione per la Parità di Genere  
UNI/PdR 125:2022

## PIANO DI COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA SULLA PARITÀ DI GENERE

### Cronologia delle revisioni

Rev.	Data	Descrizione	Approvazione
01	10/06/2026	Prima emissione	Consiglio Direttivo

### **Ordine provinciale dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Ravenna**

Ente pubblico non economico subsidiario dello Stato istituito ai sensi del D.L.C.P.S. 13 sett.1946 n. 233 e s.m.i

✉ Via A. De Gasperi, 19 - 48121 RAVENNA - ☎ 0544/212625 - 📞 0544/32276

✉ info@omceo-ra.it - 📧 PEC: segreteria.ra@pec.omceo.it 🌐 www.omceo-ra.it C.F. 8000 81 50 395

## 1. INTRODUZIONE E FINALITÀ

L'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri (OMCeO) di Ravenna riconosce la parità di genere come un valore fondamentale, strategico e deontologico. Il presente Piano di Comunicazione definisce gli obiettivi, i canali, le azioni e gli indicatori per promuovere una cultura inclusiva, trasparente e priva di stereotipi, sia all'interno della struttura organizzativa (personale dipendente e organi direttivi) sia all'esterno (iscritti all'Albo, istituzioni, cittadinanza e stakeholder del SSN).

L'obiettivo primario è formalizzare l'impegno dell'Ente in conformità ai requisiti dell'Area 6 ("Comunicazione e Marketing") della UNI/PdR 125:2022, garantendo la coerenza tra le politiche interne e la comunicazione pubblica.

## 2. OBIETTIVI STRATEGICI DI COMUNICAZIONE

- **Valorizzazione dell'impegno istituzionale:** Comunicare in modo trasparente l'adozione della Politica per la Parità di Genere dell'Ordine.
- **Sensibilizzazione e formazione:** Promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio nella pratica medica, amministrativa e istituzionale.
- **Trasparenza e accountability:** Rendicontare periodicamente i dati relativi al bilancio di genere dell'Ordine e lo stato di avanzamento del piano strategico.
- **Contrasto agli stereotipi:** Sostenere la leadership femminile nelle professioni sanitarie e combattere il *gender pay gap* e il *glass ceiling* nel settore medico-odontoiatrico.

## 3. TARGET REFERENZIALI (STAKEHOLDER)

Il piano si articola su due macro-livelli:

1. **Stakeholder Interni:** Componenti del Consiglio Direttivo, della Commissione Albo Odontoiatri (CAO), del Collegio dei Revisori dei Conti, personale dipendente e collaboratori della segreteria dell'Ordine.
2. **Stakeholder Esterni:** Medici e Odontoiatri iscritti all'Albo di Ravenna, FNOMCeO, Università, Aziende Sanitarie (AUSL Romagna), istituzioni locali, organi di stampa e la cittadinanza.

### 3. MATRICE DELLE AZIONI DI COMUNICAZIONE (INTERNA ED ESTERNA)

Area / Canale	Azione di Comunicazione	Target	Frequenza	Evidenza per l'Audit (Audit Trail)
<b>Interna / Condivisione</b>	Diffusione ufficiale della Politica di Parità di Genere firmata dalla Presidenza.	Dipendenti e Consiglieri	All'adozione e a ogni revisione	Email di trasmissione, verbale di Consiglio
<b>Interna / Formazione</b>	Comunicazione e promozione di corsi sulla comunicazione inclusiva e contrasto ai bias inconsci.	Personale d'ufficio e Organi di vertice	Annuale	Attestati di partecipazione, programma del corso.
<b>Esterna / Sito Web</b>	Creazione di una sezione dedicata "Parità di Genere / UNI/PdR 125" in Amministrazione Trasparente e Home Page.	Iscritti e Cittadinanza	Permanente (aggiornata annualmente)	Link attivo, contenente la Politica e i contatti per segnalazioni.
<b>Esterna / Newsletter</b>	Invio di informative dedicate ai dati di genere dell'Ordine e alle iniziative di conciliazione vita-lavoro.	Tutti gli iscritti all'Albo	Annuale	Report di invio della piattaforma.
<b>Esterna / Eventi ECM</b>	Organizzazione di convegni/webinar formativi con focus sulla medicina di genere e sulla leadership al femminile.	Iscritti e professionisti sanitari	Almeno 1 evento all'anno	Programma dell'evento con crediti ECM, locandina, piattaforma web, rassegna stampa.
<b>Esterna / Media</b>	Comunicati stampa istituzionali in occasione di traguardi legati alla parità di genere	Media locali e nazionali	Al bisogno / Ricorrenze	Rassegna stampa (articoli cartacei e web).

### 4. LINEE GUIDA SUL LINGUAGGIO INCLUSIVO E RAPPRESENTAZIONE

In linea con le indicazioni della UNI/PdR 125, l'Ordine si impegna a:

- Utilizzare un linguaggio declinato al genere per le cariche istituzionali e le professioni (es. *La Presidente, La Direttrice*), superando il maschile sovraesteso nella comunicazione ufficiale cartacea e digitale.
- Garantire che il materiale iconografico e fotografico utilizzato nelle campagne di comunicazione, sul sito web e sulla rivista dell'Ordine eviti stereotipi di genere e rappresenti in modo equo la componente maschile e femminile della professione.
- Monitorare l'equilibrio di genere nella scelta dei relatori e delle relatrici (*panel balance*) durante i convegni organizzati direttamente dall'Ordine.

## 5. CANALE DI SEGNALAZIONE E TUTELA

La comunicazione esterna e interna specifica chiaramente le modalità con cui dipendenti e iscritti possono segnalare comportamenti discriminatori, molestie o disparità di trattamento.

- **Azione:** Pubblicazione sul sito web della procedura di segnalazione
- **Garanzia:** Viene esplicitamente comunicata la totale garanzia di anonimato e la tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione.

## 7. MONITORAGGIO E INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI)

L'efficacia del presente piano verrà valutata annualmente dal Comitato Guida attraverso i seguenti KPI quantitativi, che saranno messi a disposizione dell'organismo di certificazione:

1. **KPI 1:** Numero di comunicazioni interne/esterne aventi per oggetto la parità di genere (Target: > 3 all'anno).
2. **KPI 2:** Percentuale di dipendenti e consiglieri che hanno completato la formazione sul linguaggio inclusivo (Target: 100%).
3. **KPI 3:** Numero di visite alla sezione "Parità di Genere" del sito web istituzionale.
4. **KPI 4:** Grado di partecipazione (customer satisfaction) agli eventi formativi medici sul tema.

## 8. APPROVAZIONE E REVISIONE

Il presente piano viene riesaminato con cadenza annuale in concomitanza con il Riesame della Direzione/Consiglio per verificarne l'attualità e l'efficacia, apportando i correttivi necessari in base ai feedback ricevuti o a mutamenti del contesto ordinistico.

**Firma della Presidente dell'Ordine**