



**OMCEO
RAVENNA**

Ordine provinciale dei Medici Chirurghi
e degli Odontoiatri di Ravenna

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

POLITICA PER LA PARITA' 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 sussidiario 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. Premessa

L'Ordine Provinciale dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Ravenna, quale Ente Pubblico non Economico sussidiario dello Stato, riconosce la parità di genere, l'inclusione, il rispetto della dignità della persona e la valorizzazione delle diversità quali valori fondanti della propria missione istituzionale e della propria cultura organizzativa.

L'Ordine considera la promozione della parità di genere un valore un valore strategico capace di migliorare la qualità dell'organizzazione, rafforzare il benessere delle persone, favorire la partecipazione attiva e garantire una governance sempre più equa, trasparente e rappresentativa.

Nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, l'Ordine opera nel rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione, promuovendo il pieno rispetto dei diritti fondamentali della persona e contrastando ogni forma di discriminazione.

Con l'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, il Consiglio Direttivo conferma il proprio impegno a sviluppare un modello organizzativo orientato al miglioramento continuo, alla valorizzazione delle competenze e alla diffusione di una cultura inclusiva.

La presente Politica costituisce il documento di indirizzo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) e definisce i principi, gli impegni e gli obiettivi che guidano l'azione dell'Ordine.

2. Finalità

Attraverso la presente Politica, l'Ordine intende:

- promuovere una cultura organizzativa fondata sul rispetto della persona, dell'equità e dell'inclusione;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta fondata sul genere, sull'identità di genere, sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla disabilità, sull'origine etnica, sulle convinzioni personali o religiose o su qualsiasi altra condizione personale
- valorizzare il contributo di tutte le persone, riconoscendo il merito, le competenze e la professionalità;
- favorire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e orientato al benessere organizzativo
- promuovere la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini nei processi decisionali e negli organismi dell'Ente, nel rispetto della normativa vigente
- sostenere la diffusione della cultura della medicina di genere e delle pari opportunità anche nell'ambito della professione medica e odontoiatrica
- assicurare il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

3. Impegni dell'Ordine

Per dare concreta attuazione ai principi della presente Politica, l'Ordine si impegna a:

- applicare criteri trasparenti, imparziali e meritocratici nella gestione del personale;
- garantire pari opportunità nei processi di selezione, formazione, sviluppo professionale e valorizzazione delle competenze;
- favorire, compatibilmente con l'organizzazione dell'Ente, l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa;
- promuovere il benessere organizzativo e un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso;
- diffondere la cultura della parità di genere attraverso attività di sensibilizzazione e formazione;
- monitorare periodicamente gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022;
- prevenire e gestire eventuali segnalazioni di discriminazione, molestia o comportamento non conforme ai principi della presente Politica.
- valorizzare le competenze, il merito e la professionalità quale criterio esclusivo per la crescita professionale e organizzativa;
- promuovere la cultura del rispetto reciproco, della collaborazione e dell'inclusione
- utilizzare un linguaggio istituzionale rispettoso, inclusivo e non discriminatorio
- garantire la disponibilità delle risorse necessarie al mantenimento e al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.
- Sostenere attivamente eventi e manifestazioni pubbliche nella provincia di Ravenna focalizzati sull'equità e sul contrasto agli stereotipi nel mondo sanitario.

L'Ordine si impegna inoltre a diffondere i contenuti della presente Politica a tutto il personale, agli Organi istituzionali, agli iscritti, ai consulenti, ai fornitori e a tutte le altre parti interessate, promuovendo una cultura fondata sul rispetto, sull'inclusione e sulla valorizzazione della persona.

4. Tolleranza Zero contro Molestie e Discriminazioni

OMCeO Ravenna dichiara la totale intolleranza verso qualsiasi forma di violenza verbale, psicologica, fisica o di molestia sessuale sui luoghi di lavoro o nell'esercizio delle funzioni ordinistiche.

L'Ordine attiva canali di segnalazione protetti (sportello interno) che garantiscono l'anonimato del segnalante e l'assenza di ritorsioni, avviando tempestivamente i procedimenti disciplinari qualora venissero riscontrate violazioni del Codice Deontologico in materia di rispetto e dignità della persona.

5. Governance e promozione della parità di genere

- L'Ordine considera la promozione della parità di genere parte integrante della propria missione istituzionale.
- Il Consiglio Direttivo assicura il proprio impegno nel definire gli indirizzi strategici, mettere a disposizione le risorse necessarie e promuovere il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.
- L'Ordine si avvale inoltre della **Commissione provinciale per le Pari Opportunità e la Medicina di Genere**, quale organismo di supporto alla diffusione della cultura della parità, dell'inclusione e della medicina di genere, in coerenza con la normativa vigente e con gli indirizzi nazionali.
- La Commissione promuove iniziative di sensibilizzazione, approfondimento scientifico e confronto sui temi delle pari opportunità e della medicina di genere, contribuendo alla diffusione di una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa delle differenze.
- Il Comitato Guida per la Parità di Genere, gli Organi istituzionali e tutto il personale collaborano, ciascuno per quanto di competenza, all'attuazione della presente Politica e al raggiungimento degli obiettivi del Sistema di Gestione.

6. Diretrici strategiche

La Politica dell'Ordine si sviluppa lungo tre direttrici strategiche fondamentali.

6.1 Parità di accesso e rappresentanza

- L'Ordine promuove condizioni di pari opportunità nell'accesso alla professione, nella partecipazione agli organi istituzionali di competenza, nelle attività formative e nei processi organizzativi interni, contrastando ogni forma di discriminazione e valorizzando esclusivamente competenze, merito e professionalità.
- L'Ordine favorisce inoltre una rappresentanza equilibrata negli organi di governo e nelle attività di competenza, nel rispetto della normativa vigente e delle modalità elettive previste dall'ordinamento professionale.

6.2 Promozione della medicina di genere

- L'Ordine riconosce la medicina di genere quale elemento qualificante della qualità dell'assistenza sanitaria.
- In coerenza con il Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, promuove la conoscenza delle differenze biologiche, fisiologiche, psicologiche e socio-culturali che influenzano la prevenzione, la diagnosi, la cura e la risposta ai trattamenti, contribuendo alla diffusione di un approccio clinico sempre più appropriato e personalizzato.

6.3 Formazione e sensibilizzazione

- L'Ordine promuove attività formative, eventi scientifici, iniziative culturali e percorsi di aggiornamento rivolti agli iscritti, agli Organi istituzionali e al personale, con l'obiettivo di diffondere i principi della parità di genere, dell'inclusione e dell'approccio di genere nella pratica clinica e nell'organizzazione professionale.

6.4 Equità Salariale (Gender Pay Gap)

- Monitoraggio dei compensi: Verifica periodica della parità retributiva a parità di mansioni per il personale dipendente dell'ente.

6.5 Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro

- Work-Life Balance: Implementazione di soluzioni di flessibilità oraria e modalità di lavoro agile per i dipendenti amministrativi con carichi di cura familiari.
- Sostegno alla professione: Promozione di tutele previdenziali e assistenziali dedicate alla maternità e alla paternità per i medici iscritti, in sinergia con gli enti previdenziali competenti (ENPAM).

7. Obiettivi

Attraverso il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, l'Ordine persegue i seguenti obiettivi:

- consolidare una cultura organizzativa orientata all'inclusione e al rispetto delle differenze;
- mantenere condizioni di equilibrio e pari opportunità nella governance e nell'organizzazione dell'Ente;
- promuovere il benessere delle persone e la qualità dell'ambiente di lavoro;
- garantire processi organizzativi trasparenti, imparziali e fondati sul merito;
- rafforzare la sensibilizzazione sui temi della parità di genere e del linguaggio inclusivo;
- promuovere la diffusione della medicina di genere nell'ambito della formazione continua;
- assicurare il miglioramento continuo del Sistema di Gestione.

Gli obiettivi specifici, gli indicatori di monitoraggio e le relative azioni di miglioramento sono definiti e aggiornati nel Piano Strategico per la Parità di Genere.

8. Presidio del Sistema di Gestione: Il Comitato Guida

Per garantire la reale attuazione della Politica, viene istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere composto da:

1. La Presidente dell'Ordine dott.ssa Gaia Saini

2. La Referente della Commissione Pari Opportunità Dott.ssa Anna Guariniello
3. Il Presidente CAO dott. Giorgio Papale
4. La Consigliera dott.ssa Elena Silvagni
5. La Funzionaria Amministrativa dell'Ente dott.ssa Antonella Sanna

Il Comitato ha il compito di redigere il Piano Strategico annuale, definire i target numerici, analizzare i KPI e riferire annualmente al Consiglio Direttivo l'andamento del sistema di gestione in vista degli audit di mantenimento della certificazione.

9. Comunicazione e diffusione

La presente Politica è resa disponibile al personale, agli Organi istituzionali, agli iscritti, ai consulenti e a tutte le altre parti interessate mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ordine e attraverso gli strumenti di comunicazione interna.

L'Ordine promuove la conoscenza dei contenuti della presente Politica e ne verifica periodicamente l'efficacia.

10. Riesame

La presente Politica è riesaminata almeno una volta all'anno, nell'ambito del Riesame della Direzione, oppure ogniqualvolta intervengano modifiche organizzative, normative o strategiche che ne rendano necessario l'aggiornamento.

Approvazione

La presente **Politica per la Parità di Genere** è approvata dal Consiglio Direttivo dell'Ordine Provinciale dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Ravenna ed entra in vigore dalla data della sua approvazione.

Versione: 01

Data di emissione: 10/06/2026

Approvata dal Consiglio Direttivo nella seduta del: 10/06/2026

La Presidente