

REGIONE DEL VENETO
Azienda Unità Locale Socio Sanitaria n. 4 "Veneto Orientale"
Sede Legale: Piazza De Gasperi, 5 – 30027 San Donà di Piave (VE)

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 929 del 11-10-2022

Il Direttore Generale di questa Azienda U.L.S.S. n. 4 "Veneto Orientale", Dott. Mauro Filippi,
nominato con D.P.G.R.V. n. 23 del 26.02.2021

Coadiuvato da:

Direttore Amministrativo	Massimo Visentin
Direttore Sanitario	Francesca Ciraolo
Direttore dei Servizi Socio – Sanitari	Paola Paludetti

ha adottato in data odierna la presente deliberazione:

OGGETTO:

Approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2022-2024

OGGETTO: Approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2022-2024

IL DIRETTORE DELL'UNITA' OPERATIVA COMPLESSA AFFARI GENERALI

di concerto con

IL DIRETTORE DELL'UNITA' OPERATIVA COMPLESSA RISORSE UMANE

Premesso che:

- nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività. Come sottolineato dalla Commissione europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale. A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030;
- per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, che la pandemia ha contribuito ad evidenziare, nel PNRR il Governo ha annunciato l'adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Si tratta di un documento programmatico che, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 adottata dalla Commissione europea a marzo 2020, definisce un sistema di azioni politiche integrate nell'ambito delle quali sono adottate iniziative concrete, definite e misurabili. Attraverso la strategia si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27;
- nell'elaborato dall'EIGE, l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,8 su 100. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE di 4,2, punti. Si consideri che i punteggi dell'Italia sono inferiori a quelli della media UE in tutti i settori, ad eccezione di quello della salute. Le disuguaglianze di genere sono più marcate nei settori del potere (52,2 punti), del tempo (59,3 punti) e della conoscenza (59 punti). L'Italia ha il punteggio più basso di tutti gli Stati membri dell'UE nel settore del lavoro (63,7). Il suo punteggio più alto è invece nel settore della salute (88,4 punti);
- per rafforzare la governance della Strategia 2021-2026, la legge di bilancio 2022 (articolo 1, commi 139-148, L. n. 234/2021), oltre a prevedere l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, ha disposto l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere;
- Il GEP - Gender Equality Plan o Piano di Uguaglianza di Genere è un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali.
- Il GEP trova origine nella Strategia della Commissione europea per la parità di genere 2020-2025, nella quale erano state annunciate le misure per rafforzare la parità di genere nell'ambito di Horizon Europe. La Commissione Europea ha quindi introdotto l'obbligo di dotarsi di un GEP, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. La Commissione Europea definisce il GEP quale piano strategico volto a:

OGGETTO: Approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2022-2024

- condurre valutazioni d'impatto di procedure e pratiche per identificare i bias di genere;
 - identificare e implementare strategie innovative volte a correggere i bias di genere;
 - definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite specifici indicatori;
- da ultimo, in questi giorni, in data 7.10.2022 sono state diramate le linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" elaborate dal Dipartimento della Funzione pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del consiglio dei ministri in linea con i contenuti dell'articolo 5 del decreto-legge 36/2022 ("PNRR 2"). L'impianto delle linee guida è volutamente aperto e modulabile sulla base delle diverse realtà che debbono confrontarsi con il tema. L'invito che si evince con chiarezza è puntare a obiettivi concreti e percorribili, lavorando con una nuova consapevolezza, identificando le criticità e affrontare gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un'attenzione costante all'equilibrio di genere.

Il Piano di Uguaglianza di Genere della ULSS 4 nasce dalla sensibilità alle tematiche di genere della Direzione Strategica aziendale nonché dalla volontà di allinearsi alla relativa Strategia Europea, anche con l'obiettivo di permettere il prosieguo della partecipazione ai Programmi di Finanziamento europei.

Si tratta di un piano in progress che rappresenta la prima di una serie di versioni che verranno aggiornate in modo cadenzato a fronte di verifiche e progressi interni e della evoluzione che potranno derivare anche dalle ultime LG sopra citate.

Il Piano è frutto di un lavoro congiunto, che ha visto il contributo anche dell'esperienza a livello di conoscenza del contesto comunitario dello staff del Promis¹ che afferisce funzionalmente all'azienda. Il processo partecipativo e l'attuazione del Piano sono aspetti rilevanti di un percorso che non si esaurisce con il lavoro contestuale alla scrittura dello stesso. Il GEP, nella sua elaborazione che segue in allegato, quale parte integrante e contestuale del presente provvedimento, si pone quale punto di partenza per azioni sempre più inclusive negli anni a venire.

Sentito il Presidente del CUG aziendale e il responsabile SPP;

Attestata l'avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in ordine alla compatibilità con la normativa vigente e con ogni altra disposizione regolante la materia;

Attestate la regolarità e la legittimità del provvedimento;

Viste le disposizioni concernenti i compiti della direzione generale e i compiti della direzione operativa dell'azienda, di cui agli artt. 19 e 20 dell'atto aziendale, approvato con deliberazione n. 1051 del 16.10.2020;

Viste, altresì, le disposizioni contenute nella deliberazione n. 840 del 21 agosto 2020 di attribuzione delle deleghe ai dirigenti per l'adozione di provvedimenti di rilevanza esterna;

Ritenuto pertanto di sottoporre il presente provvedimento all'approvazione del direttore generale;

IL DIRETTORE GENERALE

¹ Il Programma Mattone Internazionale Salute (ProMIS) approvato su proposta del Ministero della Salute nella Conferenza Stato Regioni del 29 luglio 2015, rappresenta la naturale evoluzione del Progetto Mattone Internazionale (PMI). Il PMI, nato per rispondere all'esigenza di portare la sanità delle Regioni in Europa e l'Europa nei Sistemi Sanitari delle Regioni italiane, si è sviluppato sotto la regia del Ministero con il coordinamento dalla Regione del Veneto.

OGGETTO: Approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2022-2024

Esaminata la questione e ritenuto di condividere le argomentazioni e le considerazioni prospettate;

Vista la legge n. 234/2021, articolo 1, commi 139-148;

Visto l'art. 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'art. 14, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le leggi regionali 14 settembre 1994, n. 55 e n. 56, e successive modifiche ed integrazioni;

Vista, altresì, la legge regionale 25 ottobre 2016, n. 19;

Vista la deliberazione n. 392 del 30.11.2011 di approvazione del "*regolamento per la predisposizione, formalizzazione e pubblicazione online delle deliberazioni del direttore generale e dei provvedimenti dei dirigenti delegati*";

Viste le disposizioni concernenti i compiti della direzione generale e i compiti della direzione operativa dell'azienda, di cui agli artt. 19 e 20 dell'atto aziendale, approvato con deliberazione n. 1051 del 16.10.2020;

Viste, altresì, le disposizioni contenute nella deliberazione n. 840 del 21 agosto 2020 di attribuzione delle deleghe ai dirigenti per l'adozione di provvedimenti di rilevanza esterna;

Visto che il direttore dell'unità operativa complessa affari generali ha attestato la regolare istruttoria, nonché la regolarità e la legittimità del provvedimento;

Sentito, per quanto di competenza, il parere favorevole del direttore amministrativo, del direttore sanitario e del direttore dei servizi socio-sanitari;

DELIBERA

1. di approvare, sulla scorta delle argomentazioni dedotte nelle premesse che qui si intendono integralmente riportate, il Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan della ULSS 4 2022-2024 nel testo che viene allegato quale parte integrante e contestuale del presente documento;
2. di incaricare il CUG aziendale di diffondere e promuovere il documento a livello aziendale e non;
3. di dare atto che il presente documento sarà pubblicato in Amministrazione Trasparente a cura della uoc affari generali;
4. di dare atto che il responsabile del presente procedimento è il dott. Andrea Del Negro, direttore dell'unità operativa complessa affari generali;

OGGETTO: Approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2022-2024

Deliberazione n. 929 Del 11-10-2022

Documento firmato elettronicamente secondo la normativa vigente.

Per il parere di competenza:

Il direttore amministrativo
Il direttore sanitario
Il direttore dei servizi socio-sanitari

Firmatario: Massimo Visentin
Firmatario: Francesca Ciruolo
Firmatario: Paola Paludetti

**Il Direttore Generale
Mauro Filippi**

La presente deliberazione viene:

- Affissa all'albo aziendale per quindici giorni consecutivi da oggi
- Inviata in data odierna al Collegio Sindacale

San Donà di Piave, 16-10-2022

La presente deliberazione viene inviata ai seguenti uffici per gli adempimenti di competenza: Collegio Sindacale

Risorse Umane

Affari Generali

Relazioni con il Pubblico ed Informazione

Controllo di Gestione

Sistemi Informativi

Servizi Tecnici

Provveditorato Economato Gestione della Logistica

UOC Contabilità e Bilancio

Servizi alla persona

uos Pianificaz. gestione ass. sanitaria ai turisti e del turismo sanitario

Professioni Sanitarie

dipartimento della funzione ospedaliera DFO

UOC Direzione Medica

UOC Direzione Amministrativa Territoriale DAT

Distretto Unico Socio Sanitario

DAO uoc direzione amministrativa di ospedale

Dipartimento di Prevenzione