



PIANO AZIENDALE DI UGUAGLIANZA DI GENERE

GEP - Gender Equality Plan

**Azienda Unità Locale Socio-Sanitaria
n. 4 "Veneto Orientale"**

2022 - 2024



SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE	6
3. INTRODUZIONE	12
3.1 Il Piano di Equità di Genere – parità e non discriminazione: definizioni e riferimenti normativi	12
3.2 La nuova normativa regionale per la parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità.	14
3.3 Azienda Ulss 4: Il contesto e le iniziative già in essere	15
3.4 Metodologia di elaborazione del Piano	17
3.5 Modalità di verifica	18
1. PIANO D'AZIONE E SCHEDE DI DETTAGLIO	15
Macro-intervento 1 – Benessere Organizzativo	15
Macro-intervento 2 – Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	19
Macro-intervento 3 - Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	20
Macro-intervento 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione	23



1. PREMESSA

Il Piano di Uguaglianza di Genere¹ - GEP raccoglie azioni ed impegni volti a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti culturali ed istituzionali. Si tratta di un uno strumento strategico ed individualizzato che permette di definire il quadro legale, operativo, economico, organizzativo e sociale per attuare nella pratica la parità di genere.

Il Piano è volto a:

- guidare valutazioni d'impatto di pratiche al fine di identificare i *bias* di genere nelle organizzazioni;
- definire ed implementare strategie con l'obiettivo di correggere i *bias* di genere;
- specificare obiettivi e modalità dei progressi attraverso specifici indicatori.



Il Piano si inserisce all'interno della Strategia della Commissione Europea per la parità di genere 2020-2025² che ha introdotto, nell'ambito di Horizon Europe (Orizzonte Europa - Programma Quadro della Ricerca della Commissione Europea nella Programmazione finanziaria 2021-2027) nuove disposizioni per promuovere l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Per tutti gli enti di ricerca, gli istituti di educazione superiore e tutte le organizzazioni all'interno dell'Unione Europea, che partecipano ai programmi per l'accesso ai finanziamenti di Horizon Europe, l'adozione di un GEP è diventato un requisito per accedere ai suddetti finanziamenti. Inoltre, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR, particolarmente nell'ambito della Missione 4 Componente 2)³ prevede un accesso limitato ai soli beneficiari che abbiano, o che si impegnino ad avere nel primo anno di progetto, un Piano di Uguaglianza di Genere.

Più in generale, 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



¹ Redatto con il supporto del ProMIS (Programma Mattone Internazionale Salute)

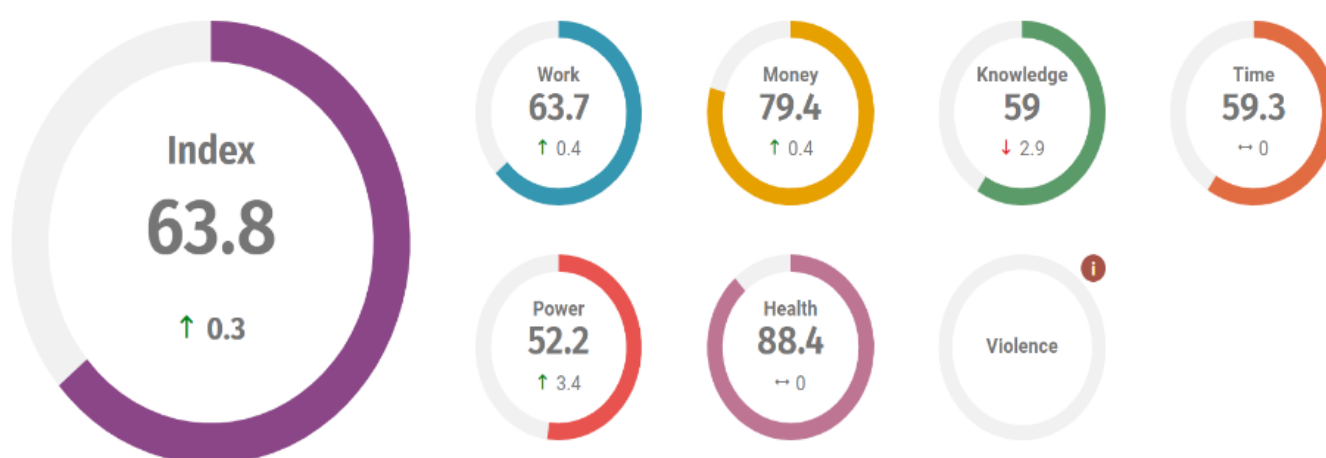
² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

³ <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>

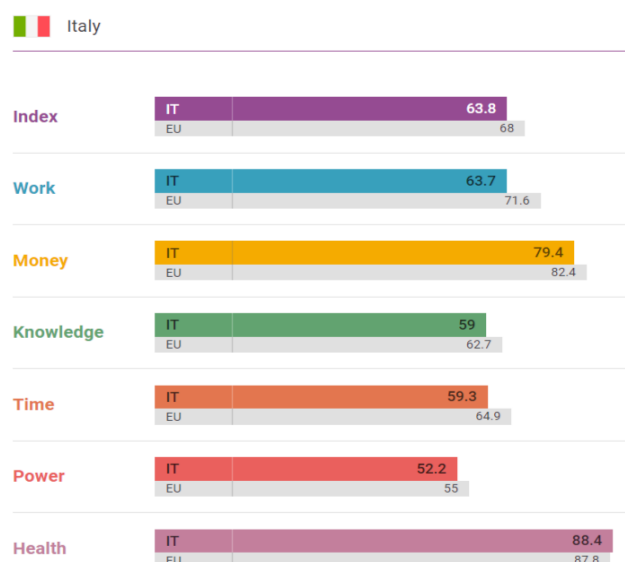
coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 adottata dalla Commissione europea a marzo 2020, definisce un sistema di azioni politiche integrate nell'ambito delle quali sono adottate iniziative concrete, definite e misurabili.

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)⁴, che attualmente vede l'Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.

Italy for the 2021 edition



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).



⁴L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (European Institute for Gender Equality — EIGE) è stato fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione europea (UE). Con 10 anni di esperienza nella raccolta di dati, nella conduzione di ricerche e nello sviluppo di risorse, l'EIGE è diventato il centro di conoscenza dell'UE per la parità di genere.

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;

Di recente, inoltre, la Regione Veneto ha approvato la legge regionale 15 febbraio 2022, n. 3, recante "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità". Con essa, tra l'altro, la Regione riconosce il bilancio di genere quale strumento diretto ad analizzare il diverso impatto sulla condizione di donne e uomini in ogni settore di intervento normativo.

Il presente documento, che fonda le proprie basi sulle analisi condotte dall'Ufficio Risorse Umane sulle dinamiche di uguaglianza di genere in AULSS4 e dialoga con la Relazione del CUG, relativa all'anno 2022, sullo stato dell'arte del personale, è ideato e progettato per integrarsi con tutti gli altri strumenti di programmazione e rendicontazione già presenti e attuati in Azienda.

Il Piano di Uguaglianza di Genere della ULSS4 nasce dalla forte 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. Di fatto, questo Piano presenta una serie di azioni ed obiettivi con lo scopo di rafforzare la promozione di una cultura inclusiva con particolare attenzione all'uguaglianza di genere nell'Azienda ULSS 4.



2. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

La sanità è uno dei contesti con il più alto *gender gap* a sfavore degli uomini dal punto di vista complessivo, con quattro dipendenti donna su sei. Che cosa fanno le donne in sanità? Una su due è infermiera (47%), una su quattro ha un profilo amministrativo (27%) e una su dieci è medico (12%)⁵.



Sono qui di seguito riportati alcuni dati di “contesto” del personale in AULSS4 al 31/12/2021 che hanno permesso una prima analisi e la contestuale individuazione/elaborazione di alcune prime azioni operative da parte della Direzione Strategica.

Come si evince dalla Figura 1, la maggior parte dei dipendenti dell’Azienda è donna; le donne rappresentano infatti il 75,01% dei dipendenti, mentre gli uomini sono il 24,99%.

Figura 1. Dipendenti A. ULSS 4 al 31/12/2021

	GENERE	QUANTITA'	PERCENTUALE
DIPENDENTI Az. Ulss 4 AL 31/12/2021	Donne	1963	75,01%
	Uomini	654	24,99%
	Totale	2617	100%

Figura 2. Dipendenti A. ULSS 4 al 31/12/2021 suddivisi tra comparto e dirigenza

⁵ Equità di genere nella PA: sotto la lente carriere e professioni, SDA Bocconi Insight, agosto 2022.

	GENERE	COMPARTO	PERCENTUALE SU TOTALE DIPENDENTI	DIRIGENZA	PERCENTUALE SU TOTALE DIPENDENTI
DIPENDENTI Az. Ulss 4 AL 31/12/2021	Donne	1764	67,41%	199	7,60%
	Uomini	480	18,34%	174	6,65%
	Totale	2244	85,75	373	14,25%

Per quanto riguarda la distribuzione dell'occupazione per genere e per classificazione di categoria, su un totale di 85,75% di dipendenti nel comparto, le donne rappresentano il 67,41% mentre gli uomini il 18,34% (Figura 3).

Figura 3. Distribuzione dell'occupazione per classificazione di categoria: comparto

DISTRIBUZIONE OCCUPAZIONE PER GENERE: COMPARTO	GENERE	QUANTITÀ	PERCENTUAL E SUL GENERE	PERCENTUAL E SU TOTALE DIPENDENTI	PERCENTUAL E SU TOTALE DIPENDENTI COMPARTO
	Totale donne comparto	1764	89,86%	67,41%	78,61%
	Totale uomini comparto	480	73,39%	18,34%	21,39%
	Totale comparto	2244		85,75%	100,%

Le donne in Azienda che lavorano nel comparto sono l'89,86% rispetto a tutte le donne dipendenti; di queste, la maggior parte è occupata nel comparto sanitario (56,09%). Il 22,77%, invece, è impiegato in ambito tecnico e l'11,00% in ambito amministrativo (Figura 4).

Figura 4. Distribuzione dell'occupazione femminile per ambito: comparto

DISTRIBUZIONE OCCUPAZIONE FEMMINILE: COMPARTO	AMBITO	QUANTITA'	PERCENTUALE SUL GENERE
	Sanitario	1101	56,09%
	Tecnico	447	22,77%
	Amministrativo	216	11,00%
	Totale donne comparto	1764	89,86%
	Totale comparto	2244	

Al 31 dicembre 2021 sono stati conferiti complessivamente n. 92 incarichi di funzione al personale comparto. Di questi, il 66,30% sono stati attribuiti a donne (figura 5).

Figura 5. Incarichi di funzione al 31/12/2021

INCARICHI DI FUNZIONE AL 31/12/2021	GENERE	QUANTITA'	PERCENTUALE
	Donne	61	66,30%
	Uomini	31	33,70%
	Totale	92	100%

Figura 6. Distribuzione incarichi di funzione per ruolo

RUOLO	DONNE	PERCENTUALE	UOMINI	PERCENTUALE
SANITARIO	48	66,67%	24	33,33%
TECNICO	8	66,67%	4	33,33%
AMMINISTRATIVO	5	62,50%	3	37,50%
TOTALE	61		31	

Relativamente alla fascia dirigenziale, il 26,61% (174 su 654) di tutti i dipendenti uomini occupa la fascia dirigenziale e, sul totale dei dirigenti, il 46,65% è rappresentato da uomini. Per quanto riguarda le donne, il 10,14% (199 su 1963) di tutte le dipendenti donne occupa posizioni di dirigenza (Figura 7).



Figura 7. Distribuzione dell'occupazione per classificazione di categoria: dirigenza



DISTRIBUZIONE OCCUPAZIONE FEMMINILE: <i>DIRIGENZA</i>	GENERE	QUANTITÀ	PERCENTUALE SUL GENERE	PERCENTUALE SUL TOTALE DIPENDENTI	PERCENTUALE SUL TOTALE DIPENDENTI DIRIGENZA
	Totale donne dirigenza	199	10,14%	7,60%	53,35%
	Totale uomini dirigenza	174	26,61%	6,65%	46,65%
	Totale dirigenza	373		14,25%	100%

All'interno di questo 10,14%, l'8,35% è occupato in posizioni di dirigenza medica/veterinaria, 1,63% in posizioni di dirigenza sanitaria ed il restante 0,15% in dirigenza ATP (Figura 8).

Figura 8. Distribuzione dell'occupazione femminile per ambito: dirigenza

DISTRIBUZIONE OCCUPAZIONE FEMMINILE: <i>DIRIGENZA</i>	AMBITO	QUANTITÀ	PERCENTUALE SUL GENERE TOTALE	PERCENTUALE SUL GENERE DIRIGENZA
	Dirigenza medica/veterinaria	164	8,35%	82,41%
	Dirigenza sanitaria	32	1,63%	16,08%
	Dirigenza ATP	3	0,15%	1,51%
	Totale donne in dirigenza	199	10,14%	100%

Rispetto al totale delle donne dell'area dirigenziale in Azienda, quelle che ricoprono posizioni di vertice sono il 16,59%: il 5,03% è direttrice di UOC, l'1,51% è responsabile di UOSD e il 10,05% è responsabile di UOS (Figura 9).

Figura 9. Distribuzione dell'occupazione in posizioni apicali

INCARICHI APICALI	POSIZIONE	Direttore di UOC	Responsabile di UOSD	Responsabile di UOS	PERCENTUALE SUL TOTALE APICALI
	DONNE	15	3	21	37,14%
	UOMINI	40	7	19	62,85%
	Totale	55	10	40	

Figura 10. Distribuzione dell'occupazione in posizioni di alta amministrazione

INCARICHI DI DIREZIONE STRATEGICA MACROSTRUTTURA DIPARTIMENTALI	POSIZIONE	Direzione strategica	% GENERE	Direzione di Macrostruttura	% GENERE	Direzione di Dipartimento	% GENERE
	DONNE	2	50%	2	50%	2	20%
UOMINI	2	66,6%	1	33,3%	8	80%	

In Italia, le posizioni di vertice delle diverse aziende ospedaliere o sanitarie locali sono occupate principalmente da uomini, nonostante le donne costituiscano la maggior parte dei dipendenti (a febbraio 2022, in media, il 20,25% delle posizioni di direttore generale e il 30,55% degli incarichi di vertice delle aziende ospedaliere o sanitarie locali erano ricoperti da una donna)⁶.

In AULSS4, il 36,12% delle donne occupate (709 su 1963) hanno figli di età inferiore ai 18 anni (Figura 11).

Figura 11. Distribuzione per situazione familiare (figli <18 anni) e categoria

DONNE OCCUPATE IN AZIENDA CON FIGLI <18 ANNI	CATEGORIA	QUANTITA'	PERCENTUALE SU GENERE
	Totale comparto	613	31,23%
	Totale dirigenza	96	4,89%
	Totale	709	36,12%

Se volgiamo l'attenzione al numero di donne che in Azienda ha usufruito del congedo facoltativo, risulta una percentuale pari al 42,74; interessante sottolineare che la distribuzione per categoria evidenzia un notevole utilizzo dello strumento da parte della dirigenza (27,08%) rispetto al comparto (15,66%).

Figura 12. Distribuzione femminile per utilizzo di congedo nel 2021 e sua tipologia, categoria

⁶<https://www.openpolis.it/la-disparita-di-genero-nei-vertici-delle-aziende-sanitarie-locali/>



	CATEGORIA	QUANTITÀ	PERCENTUALE SUL GENERE	PERCENTUALE SUL NR DONNE OCCUPATE CON FIGLI PER CATEGORIA
Donne in Azienda che hanno fruito di congedo parentale retribuito al 100% nel corso dell'anno 2021	Totale comparto	35	1,78%	5,71%
	Totale dirigenza	13	0,66%	13,54%
	Totale	48	2,45%	
Donne in Azienda che hanno fruito di congedo parentale retribuito al 30% nel corso dell'anno 2021	Totale comparto	74	3,77%	12,07%
	Totale dirigenza	19	0,97%	19,79%
	Totale	93	4,74%	
Donne in Azienda che hanno fruito di congedo parentale non retribuito nel corso dell'anno 2021	Totale comparto	22	1,12%	3,59%
	Totale dirigenza	7	0,36%	7,29%
	Totale	29	1,48%	

3. INTRODUZIONE

3.1 Il Piano di Equità di Genere – parità e non discriminazione: definizioni e riferimenti normativi

La *PARITÀ DI GENERE* è un valore fondamentale dell'Unione Europea (art. 2 del Trattato sull'Unione Europea⁷) ed è uno degli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite⁸.

Il Piano di Equità di Genere si inserisce all'interno del sistema di azioni che l'Unione Europea ha presentato ed introdotto per "eliminare le disuguaglianze, nonché promuovere la parità, tra uomini e donne" (articolo 8 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea⁹).



Il Piano si colloca all'interno della già citata Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-2025, che si pone, tra gli altri, i seguenti obiettivi: la fine della violenza di genere; il contrasto agli stereotipi sessisti; il colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, nei processi decisionali e nella politica; il colmare il divario retributivo e pensionistico.

Per assicurare una corretta elaborazione ed una adeguata attuazione del Piano, la Commissione Europea ha definito 4 requisiti principali¹⁰:

- **PUBBLICITÀ:** deve essere un documento pubblico ed accessibile;
- **SOSTENIBILITÀ:** deve avere specifiche risorse umane e finanziarie dedicate;
- **MISURABILITÀ:** deve indicare disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati;
- **FORMAZIONE:** deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle criticità.

Il Piano rappresenta, quindi, un approccio di sistema che introduce una prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa. Si tratta, infatti, di uno strumento strategico, operativo ed individualizzato che permette di definire il quadro legale, operativo, economico, organizzativo e sociale per favorire la parità di genere e combattere le discriminazioni.

⁷ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0017.02/DOC_1&format=PDF

⁸ <https://unric.org/it/agenda-2030/>

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM:4301854#:~:text=Il%20TFUE%20%C3%A8%20uno%20dei%20dei%20settori%20d'intervento>

¹⁰ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-horizon-europe

Lo scopo è dunque quello di riconoscere le differenze e definire ed implementare azioni che mirano al raggiungimento di uguaglianza formale, di parità, in questo caso di genere.

Per l'Unione Europea la parità di genere non solo è un valore, ma anche un obiettivo (art. 3 del Trattato sull'Unione Europea¹¹); sono infatti diverse le azioni promosse a livello europeo volte ad eliminare le diseguaglianze tra uomini e donne e a promuovere la parità di genere. Tra quelle più rilevanti in un contesto lavorativo si possono menzionare: la Direttiva 2006/54/CE¹², la Direttiva 2010/41/UE¹³ e la Direttiva UE 2019/1158¹⁴. Queste Direttive sono trasposte poi negli ordinamenti dei paesi membri dell'Unione Europea. A livello europeo sono inoltre presenti diverse iniziative di natura non vincolante che mirano alla parità di genere su diversi piani.

Anche a livello italiano è presente il divieto di discriminazioni di questo tipo e vi sono inoltre riferimenti normativi (tra cui l'articolo 7 del Dlgs 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"¹⁵) specifici per le amministrazioni pubbliche. Secondo questo articolo, "le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro"¹⁶.

Inoltre, per quanto riguarda il contesto italiano, è importante menzionare l'esperienza del Bilancio di Genere nelle pubbliche amministrazioni, nonostante sia piuttosto recente. Con la Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", in G.U.R.I. n. 173 del 27/7/2007¹⁷, l'elaborazione di un piano di genere è stata raccomandata alle amministrazioni pubbliche come strumento per la promozione di una cultura organizzativa pubblica inclusiva. Con il D. Lgs. n. 150/2009¹⁸, invece, il Bilancio di Genere è stato previsto come contenuto della Relazione Annuale sulla Performance, rappresentando quindi uno strumento per raccogliere eventuali disuguaglianze tra uomini e donne, analizzando risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti. Ad aprile 2022 è stato presentato alla Camera il Disegno di Legge 3568¹⁹, che presenta disposizioni relativamente all'elaborazione di un bilancio di genere da parte delle regioni e degli enti locali: dopo una prima fase sperimentale, verrà introdotto l'obbligo per gli enti locali con popolazione superiore a 15.000 abitanti di elaborare un bilancio di genere.

¹¹https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd718226e6da6.0017.02/DOC_1&format=PDF

¹²<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

¹³<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN>

¹⁴<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:32019L1158>

¹⁵<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/05/09/001G0219/sq>

¹⁶<https://web.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/01165dl.htm>

¹⁷<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/07/27/07A06830/sq>

¹⁸<https://web.camera.it/parlam/leggi/deleghe/09150dl.htm>

¹⁹<https://www.camera.it/leg18/126?tab=&leg=18&idDocumento=3568&sede=&tipo=>

Tra gli interventi definiti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) troviamo anche le linee progettuali che impegnano l'Italia in una ambiziosa e organica azione di riforma del pubblico impiego. Tale riforma prevede interventi sul reclutamento e sulle modalità di selezione, sulle competenze, sulla formazione, sulla mobilità orizzontale e verticale, sui principi etici e - in merito al tema specifico - sul rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere. Gli interventi di riforma sono oggetto di due recenti provvedimenti normativi che rispondono alla primaria esigenza di richiamare e definire chiaramente e specificamente l'uguaglianza di genere nella legislazione del civil service e nelle politiche pubbliche per l'occupazione in Italia così come già accade nel quadro regolatorio Europeo, nella convinzione che aspettative chiare e vincolate dalla legge per una forza lavoro diversificata nel settore pubblico e solide misure di responsabilità siano indispensabili per assicurare sistemi di impiego pubblico paritario sul versante del genere. Tali indirizzi, peraltro, sono supportati dai dati relativi alla distribuzione per genere lungo i vari livelli di inquadramento del personale del pubblico impiego, che vede assottigliarsi la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali.

3.2 La nuova normativa regionale per la parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità.

Come detto in premessa, la Regione Veneto ha approvato la legge regionale 15 febbraio 2022, n. 3, recante Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità.

La norma promuove il riconoscimento da parte della Regione della parità di genere quale presupposto fondamentale per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile finalizzato al progresso sociale e allo sviluppo socio-economico del suo territorio e, nell'ottica della diffusione delle pari opportunità e dello sviluppo della personalità secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascuna persona, promuove l'affermazione del ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli, nel rispetto della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, della Costituzione nonché dello Statuto regionale.



La legge detta disposizioni per favorire:

- a) la parità retributiva tra i sessi e il contrasto ai differenziali retributivi di genere;
- b) la permanenza, il reinserimento e l'affermazione delle donne, sia lavoratrici dipendenti o autonome che libere professioniste, nel mondo del lavoro;
- c) la diffusione di una cultura organizzativa antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro;

d) la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché l'equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare.

La Regione opera per diffondere la parità di genere, il benessere lavorativo e il contrasto alle discriminazioni anche nell'ambito dell'organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale e degli enti strumentali regionali, sviluppando e valorizzando le azioni e gli interventi posti in essere in attuazione delle vigenti normative di settore.

3.3 Azienda Ulss 4: Il contesto e le iniziative già in essere

L'Azienda Unità Locale Socio-Sanitaria n. 4 "Veneto Orientale" è un Ente strumentale della Regione del Veneto, ha sede legale in Piazza De Gasperi n. 5, San Donà di Piave (VE).

I principali obiettivi dell'Azienda riguardano il perseguimento del benessere fisico, psichico e sociale della popolazione nel proprio ambiente di vita e di lavoro. L'Azienda, inoltre, opera per assicurare ai cittadini servizi e prestazioni di prevenzione collettiva, medicina di base, assistenza specialistica, assistenza ospedaliera, assistenza sanitaria e residenziale a persone non autosufficienti e lungodegenti ed assistenza sociale.

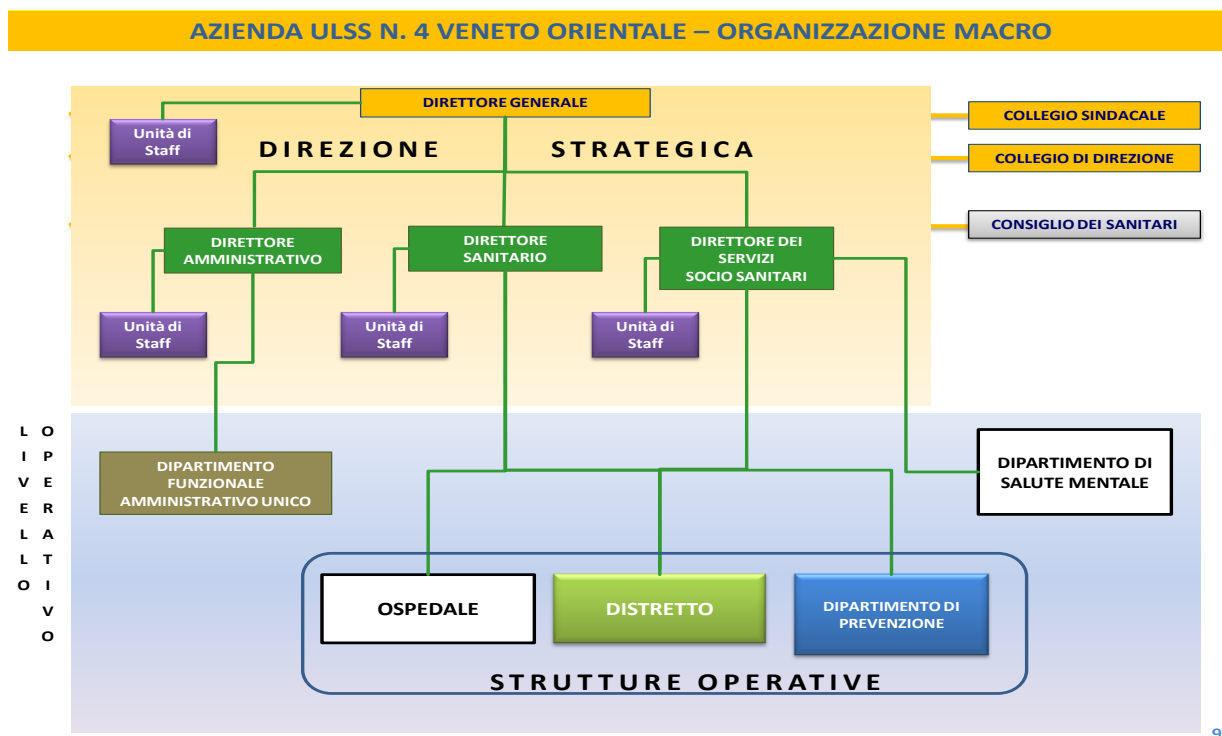
Le strutture operative sociali e sanitarie dell'Azienda sono: l'ospedale, il distretto, il dipartimento di prevenzione e le strutture convenzionate.

Gli organi dell'azienda sono il Direttore Generale, il Collegio Sindacale e il Collegio di Direzione. Il Direttore Generale è il rappresentante legale dell'azienda ed è coadiuvato, nello svolgimento della sua attività, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore dei Servizi Socio Sanitari. Il Collegio Sindacale si occupa della verifica dell'amministrazione per quanto riguarda gli aspetti economici e di osservanza della legge.

Il Collegio di Direzione, presieduto dal Direttore Generale, assicura il supporto e la consulenza per il governo delle attività cliniche, per la programmazione e la valutazione delle attività tecnico-sanitarie e di quelle ad elevata integrazione sanitaria, per l'elaborazione del piano delle azioni, per l'organizzazione e lo sviluppo dei servizi, per l'utilizzazione e la valorizzazione delle risorse umane. Contribuisce alla formulazione dei programmi di formazione, dei piani organizzativi per l'attività libero-professionale intramuraria e concorre alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi clinici.

Il Consiglio dei Sanitari, organismo di rappresentanza elettiva dell'Azienda, presieduto dal Direttore Sanitario, fornisce parere obbligatorio non vincolante al Direttore Generale per le attività tecnico-sanitarie anche sotto il profilo organizzativo e per gli investimenti ad esse attinenti, esprimendosi

altresì sulle attività di assistenza sanitaria. In particolare, il Consiglio esprime parere con riguardo ai seguenti atti: Piano attuativo locale, Relazione sanitaria annuale, atti generali di programmazione e organizzazione dei servizi sanitari, principali investimenti inerenti ai servizi sanitari²⁰.



Per quanto riguarda le iniziative in tema di parità e non discriminazione già in essere nell'Azienda, riportiamo di seguito le principali:

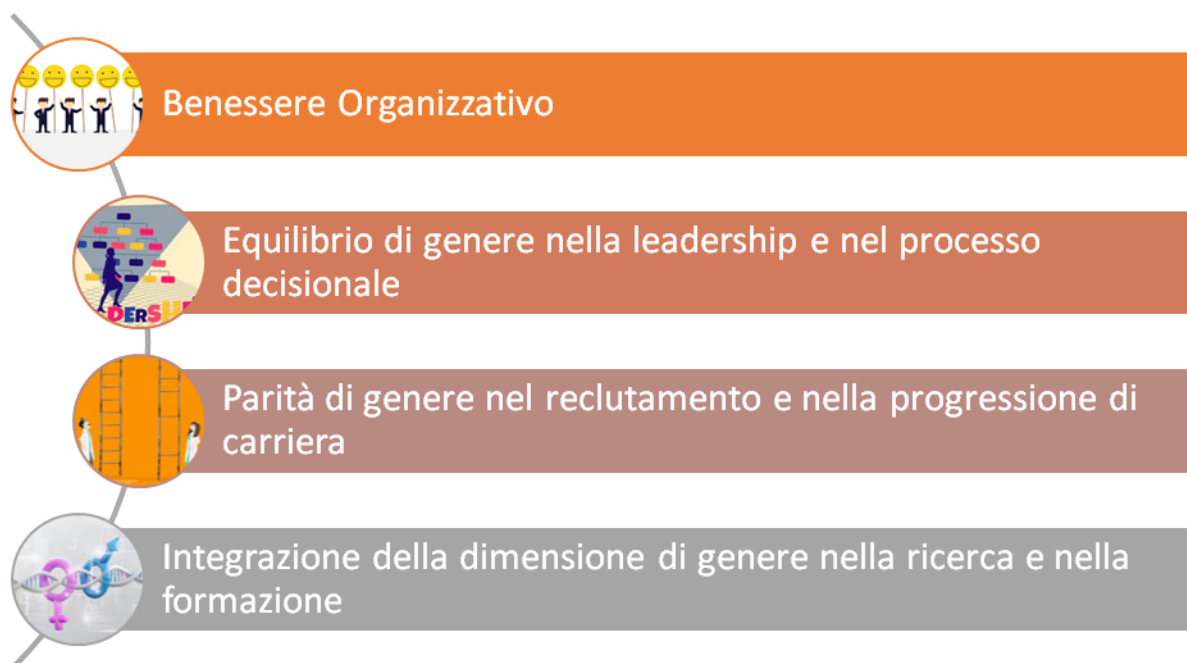
- il “Codice di condotta per la tutela delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere nell’ambito lavorativo, contro le discriminazioni”, adottato nell’anno 2013 e aggiornato nell’anno 2018, che riprende le finalità della Legge Regionale Veneto n.8 del 22 gennaio 2010 “Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psicologica e sociale della persona sul luogo di lavoro”;
- nell’ambito dei documenti per la valutazione dei rischi (DVR), una particolare attenzione è dedicata alla valutazione del rischio correlato alla movimentazione manuale dei carichi che prevede una distinzione negli indici espositivi dei vari strumenti di misurazione tra uomini e donne;
- sempre nell’ambito dei documenti per la valutazione dei rischi (DVR), disposizioni per la tutela della maternità (art.11 del D.Lgs 151/2001 – Testo Unico delle disposizioni legislative in tutela e in sostegno della maternità e della paternità).

²⁰<https://www.aulss4.veneto.it/index2.php>

3.4 Metodologia di elaborazione del Piano

Come accennato in premessa, il presente documento si fonda sulle analisi condotte in merito al tema dell'uguaglianza di genere nell'Azienda Unità Locale Socio-Sanitaria n. 4 "Veneto Orientale". Le analisi sono state condotte in dialogo con la Relazione del CUG sulla situazione del personale (Anno 2022) e con gli altri strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Azienda.

La lettura delle analisi è stata poi realizzata dalla Direzione strategica che, a fronte della fotografia sopra esposta e sulla base di alcune consultazioni interne avute per il tramite della dirigenza, ha stabilito – attraverso questo piano - di dare avvio a 4 macro-interventi nell'ambito dell'organizzazione aziendale:



Per ciascun macro - intervento, vedasi tabelle a fine documento, si è proceduto a definire:

- Obiettivi
- Azione
- Strumento
- Target Diretto
- Target Indiretto
- Cronoprogramma
- Referenti
- Attinenza con SDGs Agenda 2030

Come già detto, trattasi di una prima bozza del documento, che verrà poi in modo cadenzato aggiornato con informazioni relative a risorse, tempistiche, obiettivi e risultati raggiunti in sincronia con gli altri documenti strategici dell'Azienda ULSS 4.

3.5 Modalità di verifica

Il presente Piano di Uguaglianza di Genere ha un orizzonte temporale di tre anni (2022-2024) ed è in linea con altri documenti di monitoraggio e pianificazione dell'Azienda.

Il raggiungimento degli obiettivi elencati nelle tabelle esposte nel capitolo 3.5 sarà monitorato e sarà incluso nella relazione CUG annuale.

I dati, relativi agli indicatori vengono raccolti, sintetizzati annualmente e resi intellegibili per una preliminare valutazione da parte della Direzione Strategica.

I dati, oltre che per una questione di "trasparenza" verso tutti gli stakeholder aziendali, sono necessari alla valutazione di evoluzione del piano e di riprogrammazione in caso di eventi/accadimenti eccezionali.

1. PIANO D'AZIONE E SCHEDE DI DETTAGLIO

Macro-intervento 1 – Benessere Organizzativo

Obiettivo 1: Valorizzazione delle capacità e competenze personali, del benessere fisico, psicologico e sociale

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Monitoraggio periodico sul benessere e clima organizzativo	Avvio dello Sportello Ascolto del personale con attivazione di casella e-mail dedicata al ricevimento di proposte/idee migliorative	Tutto il personale		x	x	x	UOC Qualità CUG	Target 3. Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età
Attività formative sul benessere organizzativo.	Convegni seminari sul benessere organizzativo.	Tutto il personale			X	X	CUG	Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico,



								economico e della vita pubblica
--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------



Obiettivo 2: Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Empowerment degli strumenti per l'organizzazione agile del lavoro ai fini di aumentarne l'efficacia e l'efficienza favorendo un buon equilibrio tra vita privata e lavorativa	Ricognizione degli strumenti di welfare aziendale e di conciliazione dei tempi vita – lavoro avviati nel 2022	Tutto il personale		x	x	x	UOC AAGG CUG	Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica

Obiettivo 3: Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Monitoraggio sulle situazioni di Stress da lavoro-correlato.	Casella email del CUG dedicata al ricevimento di segnalazioni riguardanti situazioni di stress da lavoro correlato.	Tutto il personale			x	x	CUG RSPP	Target 3. Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età
Misure di prevenzione riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro, (All. IV D. Lgs. 81/08)	Documento di valutazione dei rischi, verbali di sopralluogo, pareri, audit a seguito di segnalazioni.	Tutto il personale			x	x	RSPP	


Macro-intervento 2 – Equilibrio di genere nella leadership e nel processo
decisionale
Obiettivo 1: Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale

<i>Azione</i>	<i>Strumento</i>	<i>Target Diretto</i>	<i>Target Indiretto</i>	<i>Cronoprogramma</i>			<i>Referenti</i>	<i>Attinenza con SDGs Agenda 2030</i>
				<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>		
Rendicontazione annuale dei dati di genere.	Estrazione dati	Tutto il personale			x	x	UOC RISORSE UMANE CUG	Target 10. Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

Macro-intervento 3 - Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Obiettivo 1: Pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Promozione di un'equa composizione di genere nelle Commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera e maggiore accessibilità nelle procedure	Promozione di un corretto uso del linguaggio in chiave di genere ²¹ .	Tutto il personale		x	x	x	Risorse umane	<p>Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p> <p>Target 8. Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani,</p>

²¹ Un linguaggio "neutro sotto il profilo del genere" indica, in termini generali, l'uso di un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere. La finalità di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere è quella di evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi. L'uso di un linguaggio equo e inclusivo in termini di genere, inoltre, aiuta a combattere gli stereotipi di genere, promuove il cambiamento sociale e contribuisce al raggiungimento dell'uguaglianza tra donne e uomini (la neutralità di genere nell'linguaggio usato al parlamento europeo - 2018).



senza distinzioni.								disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore
--------------------	--	--	--	--	--	--	--	---

Obiettivo 2: Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Monitoraggio sul rispetto delle pari opportunità.	Trasmissione materiale divulgativo.	Tutto il personale			x	x	CUG	Target 10. Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza
	Somministrazione questionari.	Tutto il personale			x	x	CUG	

Macro-intervento 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nelle attività formative

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Favorire percorsi formativi, di riqualificazione professionale e partecipativi tenendo conto della parità di genere.	Formazione specifica per i Componenti del CUG	Componenti CUG	Tutto il personale		x		CUG	<p>Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p> <p>Target 10. Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e</p>



									di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---