



Piano di Uguaglianza di Genere

2022-2024

**GENDER EQUALITY PLAN -
GEP**

REGIONE DEL VENETO

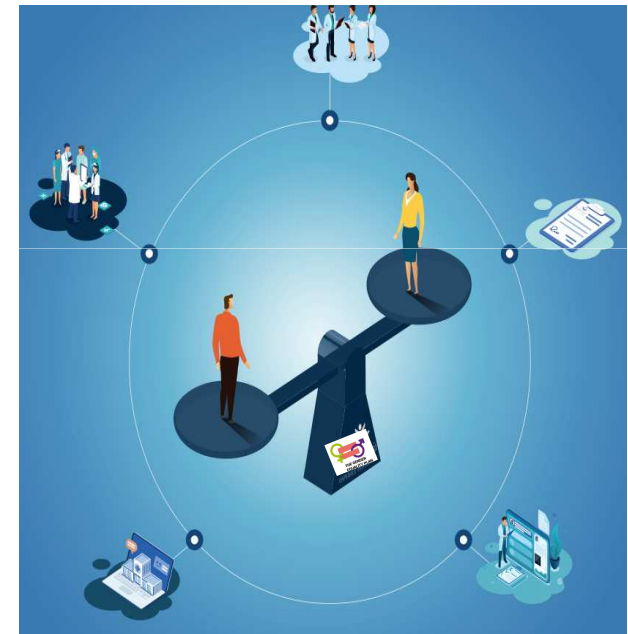


ULSS4
VENETO ORIENTALE

Di cosa si tratta?

Il Piano di Uguaglianza di Genere - 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.





Chi lo promuove?



PNRR



HORIZON
EUROPE CE



AGENDA 2030
ONU

PNRR Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026



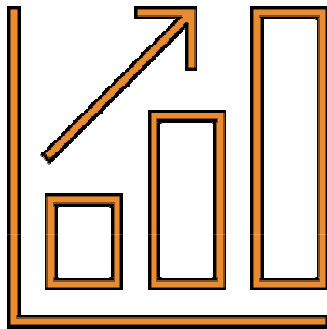
Leggi il dossier

LEGISLAZIONE E POLITICHE DI GENERE

Camera dei deputati

<p>OCCUPAZIONE FEMMINILE</p> <p>+</p>	<p>CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</p> <p>+</p>	<p>IMPRENDITORIA FEMMINILE</p> <p>+</p>	<p>DONNE AI VERTICI</p> <p>+</p>	<p>VIOLENZA DI GENERE</p> <p>+</p>
----------------------------------------------	--------------------------------------------------	------------------------------------------------	-----------------------------------------	-------------------------------------------

PNRR Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026/ obiettivo

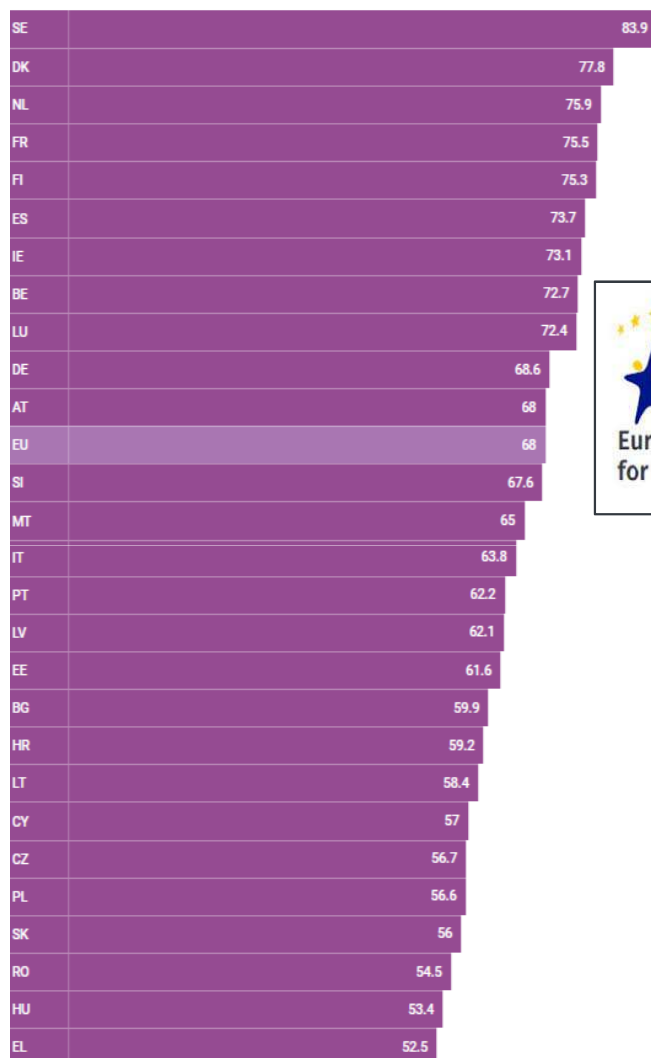


+ 5 punti nella classifica EIGE entro il 2026



L'indice sull'uguaglianza di genere è un indicatore composito che misura il concetto complesso di uguaglianza di genere e aiuta a monitorare i progressi dell'uguaglianza di genere nell'UE nel tempo.

CLASSIFICA EIGE 2021



Italy



Disposizioni più recenti



REGIONE DEL VENETO

Legge regionale 15 febbraio 2022, n. 3
Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità



LG Dipartimento della Funzione pubblica e Dipartimento per le Pari opportunità PdCM –
7 ottobre 2022

Percorso di adozione

PRO.M.I.S.

PROgramma Mattone Internazionale Salute

Analisi dello strumento a livello internazionale e nazionale da parte dello staff Promis

PRO.M.I.S.

PROgramma Mattone Internazionale Salute

condivisione casi di benchmark a livello nazionale

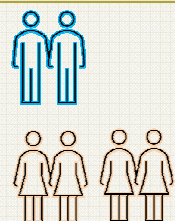
Predisposizione dell'analisi di contesto del Personale aziendale

Impostazione delle prime misure sentiti il CUG e il RSPP

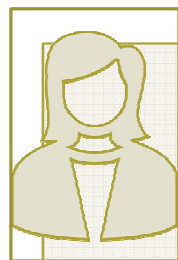
Adozione, pubblicazione sul sito internet e iniziative di comunicazione e diffusione

Personale in Sanità focus componente femminile

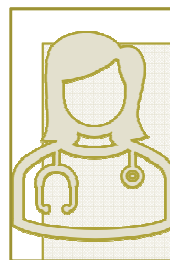
(dati SDA Bocconi Insight 2022)



47% delle dipendenti
sono infermiere



27% delle dipendenti
sono amministrativi



12% delle dipendenti
sono medici

Analisi del Personale in servizio

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



Analisi del Personale in servizio/2

	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%



I 4 requisiti principali del Piano per la CE

PUBBLICITÀ

- deve essere un documento pubblico ed accessibile;

•SOSTENIBILITÀ:

- deve avere specifiche risorse dedicate;

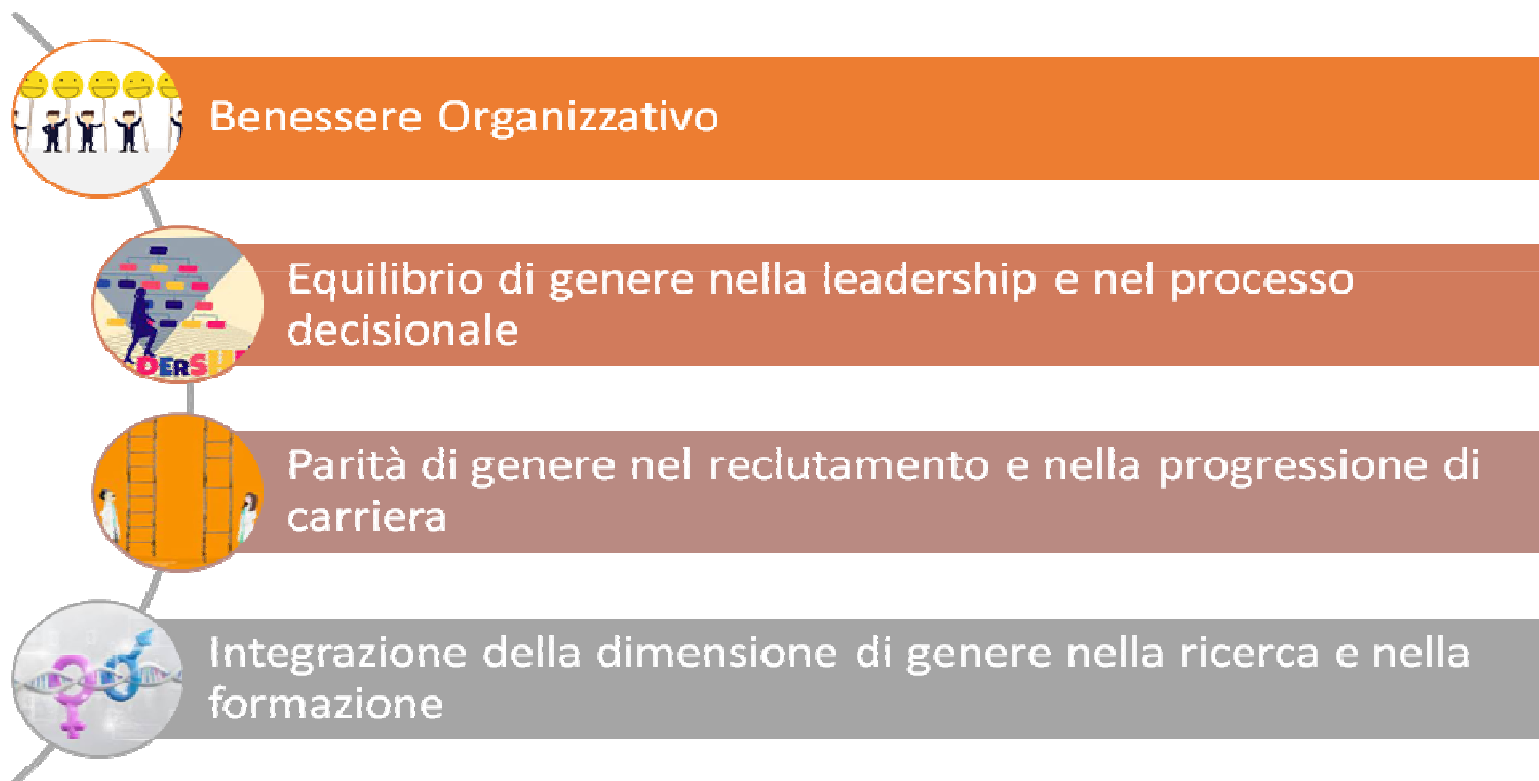
•MISURABILITÀ

- deve indicare disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati;

•FORMAZIONE

- deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle criticità.

Le 4 aree di intervento iniziali del Piano



Anche il GEP quale componente del PIAO?

Piano azioni positive



Piano della Performance

PIAO