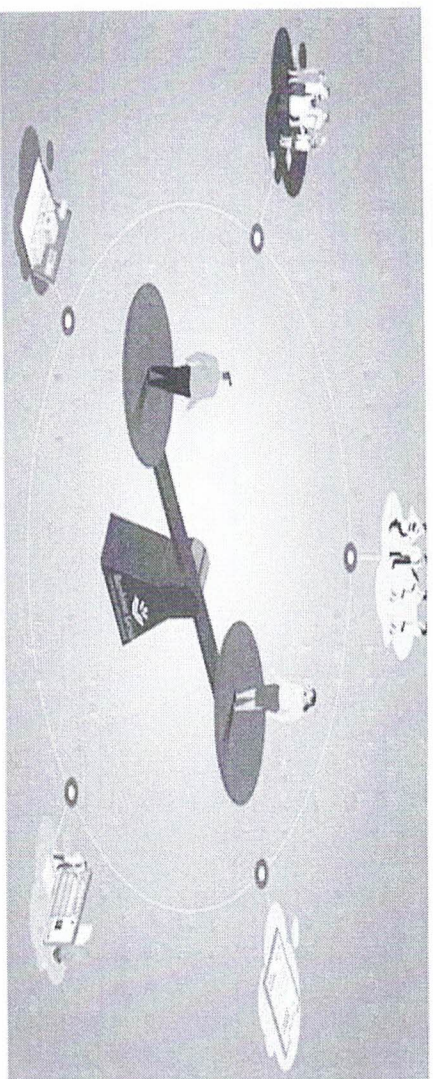


PIANO DI PARITA' DI GENERE triennio 2024-2026



data di emissione	revisione	redazione
12/01/2024	01	Dott.ssa Maria Rita Lucia Di Grigoli Titolare di Posizione Organizzativa

Maria Rita Lucia Di Grigoli

SOMMARIO

1. PREMESSA
2. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)
3. PIANO DI PARITA' DI GENERE
4. OBIETTIVI DEL PIANO DI PARITÀ DI GENERE
5. METODOLOGIE E AREE DI INTERVENTO DELLE AZIONI POSITIVE
 1. Azione 1: Sviluppo del Benessere Organizzativo e Individuale.
 2. Azione 2: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione
 3. Azione 3: Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.
 4. Azione 4: Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.
 5. Azione 5: Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.
 6. Azione 6: Potenziare il ruolo e l'azione del CUG, favorire il cambiamento culturale di tutta l'organizzazione sui temi delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.
6. AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO
7. DURATA

Mare de Rio

PREMESSA.

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne .

Le azioni positive, introdotte dalla Legge 10 aprile 1991, n.125 e disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", hanno rappresentato una svolta fondamentale nelle politiche orientate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

L'art. 48 del D.lgs. n. 198/06, ha imposto alle Pubbliche Amministrazioni la predisposizione di un Piano di Parità di Genere con predisposizione di Azioni Positive per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, nel presupposto che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e al fine di programmare, promuovere, rafforzare e dare attuazione a nuove azioni per garantire la parità e pari opportunità, come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, ha sottolineato l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni Pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Merita una menzione l'articolo 7 comma 1 del D.lgs n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" secondo cui "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne..", l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, e anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno e di ogni forma di discriminazione.

Le integrazioni all'art. 57 del D.lgs.30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto, inoltre, l'istituzione del Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni Amministrazione.



Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e dalla più recente Direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche". Tale direttiva, (che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011), recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità nonché sulle modalità di funzionamento dei CUG, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

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.L. n. 173 del 27/7/2007¹ è stato raccomandato alle amministrazioni pubbliche l'elaborazione di un Piano Di Genere rappresentando quindi uno strumento per raccogliere eventuali disuguaglianze tra uomini e donne, analizzando risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

La legge 4 novembre 2010, n. 183 che prevede l'istituzione dei "Comitati Unici di Garanzia" è stata un'ulteriore iniziativa nella stessa direzione con l'attribuzione agli stessi di compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori. Inoltre la recente promulgazione della Direttiva n.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha consolidato il ruolo dei CUG all'interno delle pubbliche amministrazioni in modo da rivestire un ruolo centrale al fine di:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevedendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta ed indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

¹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/07/27/07A06830/sg>

Mme Jeanine QGP

Il CUG, come stabilito nella citata Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica:

- funzione propositiva: predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing e disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica;
- funzione consultiva: svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione in quanto chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa.
- funzione di verifica: relazionare annualmente in ordine allo stato di attuazione del PTAP, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia la personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.

IL PIANO DI PARITÀ DI GENERE

Il Piano di Parità di Genere 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 "eliminare le *disuguaglianze, nonché promuovere la parità, tra uomini e donne*" (articolo 8 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea³).

Diverse le azioni promosse livello europeo volte ad eliminare le disuguaglianze 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/CE⁴, la Direttiva 2010/41/UE⁵ e la Direttiva UE 2019/1158⁶.

Inoltre, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR, particolarmente nell'ambito della Missione 4 Componente 2)⁷ prevede un accesso limitato ai soli beneficiari che abbiano, o che si impegnino ad avere, nel primo anno di progetto, un Piano di Parità di Genere.

Il tema della parità di genere è una delle priorità trasversali in termini di inclusione sociale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza; inoltre, la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026⁸ vede la parità di genere come un importante motore di crescita e 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 nei processi decisionali.

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

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM:4301854#:~:text=Il%20TUE%20%20C3%A8%20uno%20dei:interno%20dei%20settori%20d'intervent.o>

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=LV>

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN>

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EL>

⁷ <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>

⁸ <https://www.parioportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0%20genere.pdf>

Per assicurare una corretta attuazione il Piano di Parità di Genere deve avere dei requisiti specifici di accessibilità (dettati dalla Commissione Europea⁹)

- Pubblicità: deve trattarsi di un documento formale, pubblicato sul sito web dell'istituzione.
- Risorse dedicate: mettere a disposizione risorse umane e competenze di genere per la realizzazione del Piano di Parità di Genere .
- Raccolta dati e monitoraggio: il documento deve prevedere un rapporto periodico basato su indicatori.
- Formazione: si deve incrementare la consapevolezza sull'eguaglianza di genere e sui pregiudizi legati al genere e formare il personale e gli organi dirigenti su tali tematiche.

Il Piano costituisce, quindi, un documento programmatico che, mediante l'individuazione di obiettivi, rappresenta l'insieme di azioni positive e introdurre azioni innovative che introduce una prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle misure attuative per promuovere l'eguaglianza di parità di genere e le pari opportunità contro ogni forma di discriminazione.

GLI OBIETTIVI DEL PIANO DI PARITÀ DI GENERE

Gli obiettivi del Piano di Parità di Genere sono:

- Definire pratiche preventive utili a rimuovere qualunque forma di discriminazione sviluppando *best practices*
- Garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso del principio della parità di genere per tutto il personale incoraggiando una cultura delle pari opportunità.
- Promuovere azioni di pari opportunità di accesso al lavoro, di sviluppo professionale e qualità del lavoro (facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali);
- Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo del personale contrastando ed eliminando ogni forma di violenza morale o psichica (molestie sul luogo di lavoro, mobbing, discriminazioni etc);
- Individuare gli strumenti e i percorsi di tutela disponibili rispetto alla gestione degli eventuali casi di molestie e alla protezione delle vittime.

⁹https://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

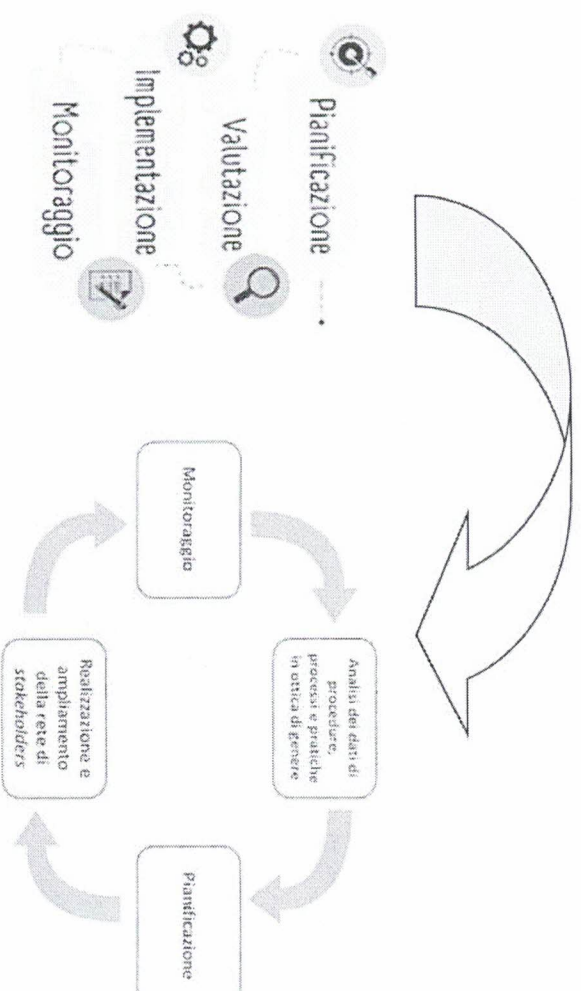


METODOLOGIE E AREE DI INTERVENTO DELLE AZIONI POSITIVE.

Il presente Piano di Parità di Genere prevede diverse azioni, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, articolate sul tema delle parità di genere presentate da dettagliate schede azione di intervento con l'obiettivo di innalzare il livello di consapevolezza delle dipendenti e dei dipendenti sul tema delle pari opportunità e sulla eliminazione delle discriminazioni.

Le azioni positive del Piano di Parità di Genere sono di tipo partecipativo, per migliorare e accelerare il processo di raccolta delle caratteristiche, dei bisogni e delle necessità di tutte le componenti di Azienda, al fine di garantire una maggiore aderenza degli interventi programmati al contesto, ma anche per assicurare il più ampio coinvolgimento nella realizzazione di quanto pianificato.

Le azioni positive del Piano si sviluppano attraverso quattro fasi secondo il metodo Plan-Do-Study-Act. E' un modello di risoluzione dei problemi iterativo utilizzato per migliorare un processo o apportare modifiche .



Le azioni specifiche di intervento nell'ambito dell'organizzazione aziendale sono:

7. **Azione 1: Sviluppo del Benessere Organizzativo e Individuale.**
8. **Azione 2: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione**
9. **Azione 3: Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.**
10. **Azione 4: Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.**
11. **Azione 5: Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.**
12. **Azione 6: Potenziare il ruolo e l'azione del CUG, favorire il cambiamento culturale di tutta l'organizzazione sui temi delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.**

Azione 1: Sviluppo del Benessere Organizzativo e Individuale.

TITOLO	Promuovere il benessere organizzativo e favorire un clima di lavoro positivo
OBIETTIVO	Promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro. Creare condizioni che favoriscano la partecipazione attiva dei dipendenti ai processi lavorativi, la valorizzazione delle professionalità e il sostegno motivazionale.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie, sviluppo di un piano interno di comunicazione per informare e diffondere presso tutti i dipendenti i servizi offerti e le tematiche del benessere organizzativo. ○ Analisi dell'impatto delle azioni di miglioramento individuate a seguito della valutazione del rischio stress lavoro correlato. ○ Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione dei processi; ○ Rafforzare la diffusione delle norme previste nel Codice di comportamento poste a tutela e prevenzione di situazioni di disagio, nonché di contrasto a condotte moleste e discriminatorie o comunque lesive della dignità delle persone valorizzando il benessere organizzativo. ○ Revisione delle dotazioni aziendali per rendere la prestazione lavorativa più agile ed efficiente. ○ Training aziendale per l'inserimento lavorativo per neoassunti con corsi dedicati. ○ Promozione di iniziative di formazione (seminari, incontri divulgativi sulle problematiche organizzative, relazionali, di prevenzione delle malattie e in materia di sicurezza) nell'intento di favorire il benessere organizzativo, a condividere buone pratiche e valori positivi. ○ Organizzazione di corsi finalizzati a gestire stress e fatica in modo da prevenire fenomeni di burnout. ○ Costituzione in forma sperimentale dell'ausilio di "Focus Group" dedicati, implementati per rilevare le criticità e le situazioni di disagio. ○ Inoltre, per superare gli stereotipi culturali e i fattori che ostacolano le pari opportunità, si auspica l'avvio di una formazione a favore del personale della dirigenza e del personale di comparto, con carattere di obbligatorietà, in tema di cultura di genere, contestualmente alla "comunicazione di genere".
TARGET/DESTINATARI	Tutti i dipendenti.
STRUTTURE COINVOLTE	Servizio Risorse Umane, U.O. Comunicazione Aziendale, U.O. Formazione Aziendale, Componenti del CLG, Servizio protezione e prevenzione, AA.GG.
INDICATORI	Somministrazione questionari, corsi di formazione, Audit, Focus Group.
RISORSE	Risorse interne
TEMPO DI REALIZZAZIONE	Triennio 2023 - 2025

Azione 2: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione.

TITOLO	Promozione e diffusione del modello culturale nella formazione improntato alla promozione delle pari opportunità.
OBBIETTIVO	Organizzare e implementare la cultura organizzativa di genere e delle pari opportunità attraverso un linguaggio di genere e mediante canali formativi sviluppati residenziali o tramite webinar. Programmare le iniziative dei "Bollini Rosa" in collaborazione della Fondazione Onda per classificare gli Ospedali in base alle esigenze specifiche delle donne identificando le realtà clinico e/o scientifiche all'avanguardia nel panorama sanitario. In questo modo si potrà facilitare la scelta del luogo di cura da parte delle donne e premiare le strutture che possiedono caratteristiche a misura di donna.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"> ○ Attivare, ove possibile, soluzioni atte ad assicurare la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui tradizionalmente sono state sempre sottorappresentate (ad es. Gruppi di lavoro, Comitati). ○ Percorsi informativi e formativi sui cambiamenti culturali organizzativi e sulla promozione delle pari opportunità. ○ Consolidamento del sistema di certificazione di genere, già implementato dall'Azienda con l'assegnazione di n. 2 Bollini Rosa da parte dell'Osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere (ONDA). ○ Organizzazione di incontri e di corsi per la formazione sulle tematiche di studi scientifici e implementare la cultura organizzativa di genere e delle pari opportunità attraverso un linguaggio di genere. ○ Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo e gruppi di lavoro. ○ Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e nelle attività divulgative e didattiche.
TARGET/DESTINATARI	Tutti i dipendenti.
STRUTTURE COINVOLTE	Servizio Risorse Umane, U.O. Comunicazione Aziendale, U.O. Formazione Aziendale, CUG, SIRS, AA.GG., Referente Bollino Rosa Aziendale.
INDICATORI	Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti e al territorio. Costituzione di gruppi di lavoro
RISORSE	Budget Formazione, progetti aziendali (SIRS)
TEMPO DI REALIZZAZIONE	Triennio 2023 - 2025

Azione 3: Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.

TITOLO	Favorire il cambiamento culturale della leadership dell'azienda sui temi delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.
OBBIETTIVO	Garantire l'assenza di discriminazione nella distribuzione del potere decisionale nelle posizioni apicali. Promozione e miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"> ○ Promozione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ○ Promozione di un'equa composizione di genere negli organi di governo dell'azienda e nelle posizioni apicali. ○ Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito della mission aziendale. ○ Garantire una equa composizione di genere nelle commissioni aziendali, nelle commissioni di concorso e nelle costituzione dei comitati aziendali.
TARGET/DESTINATARI	Dipendenti con posizioni apicali in organi di vertice e struttura.
STRUTTURE COINVOLTE	Direzione Strategica, Servizio Risorse Umane, CUG.
INDICATORI	Regolamenti aziendali. Report degli atti di nomina delle commissioni.
RISORSE	Nessun costo
TEMPO DI REALIZZAZIONE	Triennio 2023 - 2025



Azione 4: Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

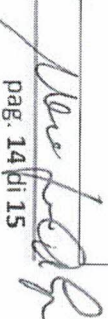
TITOLO	Politiche di reclutamento e gestione del personale.
OBIETTIVO	Analisi delle ripercussioni sul benessere organizzativo del personale e sul clima aziendale anche in un'ottica di genere attraverso il costante monitoraggio degli incarichi aziendali, promuovendo la costituzione di una cultura del bilancio di genere a livello organizzativo. Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso. Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Monitoraggio degli incarichi conferiti al personale (dirigenziale e non dirigenziale) al fine di individuare eventuali differenziali retributivi. Verifica e monitoraggio periodica della composizione delle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni al fine di garantire la parità di genere e assicurare la rotazione periodica del personale nelle medesime Commissioni (almeno 1/3 componenti di genere femminile) Monitoraggio sulle assegnazioni degli incarichi di funzione con rispetto della equità di genere assegnanti ai dipendenti.
TARGET/DESTINATARI	Dipendenti.
STRUTTURE COINVOLTE	Direzione strategica, Servizio Risorse Umane, CUG, controllo di gestione.
INDICATORI	Report dati sulle attribuzioni di incarichi. Raccolta sistematica dei dati.
RISORSE	Nessun costo
TEMPO DI REALIZZAZIONE	Triennio 2023 - 2025

Azione 5: Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

TITOLO	Diffondere la cultura nella prevenzione e nel contrasto alla violenza di genere.
OBBIETTIVO	Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali e di violenza di genere.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	<p>Programmazione di iniziative formative di sensibilizzazione rivolte agli operatori e la realizzazione di percorsi integrati di accoglienza e presa in carico delle donne vittime di violenza.</p> <p>Realizzazione di gruppi di lavoro per la revisione di procedure attraverso confronti, studi e analisi sui temi della parità, delle pari opportunità e della prevenzione e nel contrasto alla violenza di genere.</p> <p>Assicurare e garantire adeguata accoglienza, protezione, solidarietà, sostegno e soccorso alle persone vittime di violenza fisiche, sessuali e psicologiche, di persecuzioni o vittime di minaccia di tali atti, indipendentemente dalla loro cittadinanza.</p> <p>Realizzare protocolli d'intesa con strutture di case protette a indirizzo segreto e con autorità civili e militari.</p> <p>Apertura di uno Sportello di Ascolto Aziendale, a supporto delle vittime di violenze di genere, gestito dal personale sanitario formato e competente e altresì con la presenza di un supporto psicologico.</p> <p>Programmazione e calendarizzazione di moduli di formazione specifica obbligatoria rivolto al personale sanitario delle strutture sanitarie coinvolte.</p> <p>Creazione di un gruppo di lavoro che predisponga un vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali. Distribuzione e pubblicazione del vademecum sul sito aziendale.</p> <p>Effettuazione periodica di monitoraggio dei dati relativi agli accessi dei "Codici Rosa" nei Pronto Soccorsi.</p> <p>Attivazione di una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni.</p> <p>Revisione procedura percorso codice rosa in collaborazione del gruppo di lavoro costituito da personale sanitario aziendale coinvolto nella presa in carico delle vittime di violenza di genere.</p>
TARGET/DESTINATARI	Tutti i dipendenti.
STRUTTURE COINVOLTE	Direzione strategica, Direttori di Distretti, Direzioni sanitarie di presidi ospedalieri, Pronti Soccorsi, UU.OO. coinvolte nella presa in carico della vittima, U.O. Formazione aziendale, Servizio di Psicologia, Consulenti, Referente Aziendale Codice Rosa, CUG, AA.GG.
INDICATORI	Formazione obbligatoria. Report dati di accesso, protocolli d'intesa.
RISORSE	Budget Formazione, progetti aziendali,
TEMPO DI REALIZZAZIONE	Triennio 2023 - 2025

Azione 6: Potenziare il ruolo e l'azione del CUG, favorire il cambiamento culturale di tutta l'organizzazione sui temi delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.

TITOLO	Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia. Diffondere la conoscenza sul ruolo, compiti e modalità di funzionamento del C.U.G. Aziendale.
OBIETTIVO	<p>Recepimento di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 in merito all'attivazione di un NUCLEO DI ASCOLTO organizzato all'interno dell'organizzazione.</p> <p>Sensibilizzare, le funzioni apicali e gli altri professionisti che a vario titolo hanno tra i loro compiti quello di gestione delle risorse umane a loro assegnate, sulle tematiche della parità, delle pari opportunità, del contrasto ad ogni forma di discriminazione.</p> <p>Creazione di uno stretto raccordo tra CUG e Vertice aziendale.</p> <p>Adozione da parte del Vertice aziendale di modalità di consultazione preventiva del CUG e acquisizione del suo parere, quando siano adottati atti interni nelle materie di competenza del CUG (es: flessibilità e orario di lavoro, congedi, formazione e progressione di carriera, ecc.).</p>
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	<p>Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG nelle tematiche di competenza per renderne più efficace il funzionamento e migliorare l'organizzazione dell'attività, anche attraverso la creazione di commissioni interne.</p> <p>Progettazione e realizzazione di eventi formativi nelle attività del CUG e confronto tramite tavoli inter-istituzionali con i CUG nazionali/ regionali/provinciali/comunali al fine di monitorare le attività reciproche.</p> <p>Effettuare una ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG e organizzare, conseguentemente, appositi interventi formativi e di supporto, anche favorendo lo scambio di esperienze con i CUG di altre ASP del territorio regionale.</p> <p>Promuovere una sensibilizzazione diffusa di lavoratori e lavoratrici attraverso l'organizzazione di incontri tematici e/o la partecipazione a convegni/seminari sul tema della parità, delle pari opportunità, della prevenzione e del contrasto contro le discriminazioni.</p> <p>Organizzare uno specifico momento formativo/informativo sul tema delle molestie sul lavoro, sulla gestione di violenza sugli operatori, sulla risoluzione degli ostacoli all'integrazione, in particolare dei lavoratori neo assunti.</p> <p>Procedere a una più efficace organizzazione delle attività, anche attraverso la creazione di commissioni interne per l'istruttoria di specifiche tematiche.</p> <p>Presenza di una casella di posta elettronica istituzionale, alla quale tutti/e i/e dipendenti/e potranno segnalare eventuali discriminazioni, situazioni di mobbing o far pervenire osservazioni, opinioni e suggerimenti grazie ai quali istaurare all'occorrenza un forum di discussione su tematiche particolari.</p> <p>Divulgazione, tramite pubblicazione sul sito aziendale, dell'attività del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nell'Azienda.</p> <p>Costituzione di un Link dedicato sui siti web aziendali e internet, contenenti le informazioni sull'attività del CUG e su materie di pari opportunità, benessere lavorativo e discriminazioni (anche mediante articoli tematici).</p> <p>Creazione di una voce di bilancio apposita per attuare gli obiettivi prefissati dal CUG.</p>
TARGET/DESTINATARI	Tutto il personale sanitario, tecnico ed amministrativo, componenti del CUG.
STRUTTURE COINVOLTE	Direzione strategica, Componenti del Comitato Unico di Garanzia, Referente comunicazione aziendale, U.O. Formazione aziendale, U.O. Comunicazione Aziendale.



INDICATORI	Formazione obbligatoria.
RISORSE	Risorse proprie dell'Azienda, progetti aziendali.
TEMPO DI REALIZZAZIONE	Triennio 2023 - 2025

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio, tramite il Referente Aziendale del Piano di Parità di Genere Dr.ssa Maria Lucia Rita Di Grigoli, dell'efficacia delle azioni adottate, verranno raccolti osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, ove necessario, ad un adeguato aggiornamento.

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività.

I dati, relativi agli indicatori vengono raccolti, sintetizzati annualmente e resi intellegibili per una preliminare valutazione. 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. Il Piano, quindi, potrà essere oggetto di revisione ed eventualmente aggiornato con nuove azioni, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano sarà effettuato dal referente Aziendale del Piano di Parità di Genere in collaborazione con il CUG proponendo, alla Direzione Strategica, le misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, così come specificato nella Direttiva N.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "*Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia*".

DURATA.

Il presente Piano di Parità di Genere ha durata triennale ed è in linea con gli altri strumenti di monitoraggio e pianificazione aziendale.

Il Piano di Parità di Genere sarà pubblicato sul sito online aziendale in modo da essere accessibile a tutti al fine di garantire la massima divulgazione.

