

AZIENDA ULSS N. 8 BERICA

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

REGIONE DEL VENETO



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 1502 DEL 11/09/2023

O G G E T T O

APPROVAZIONE DEL “GENDER EQUALITY PLAN – PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2023 - 2025” DELL’AZIENDA ULSS N. 8 BERICA.

Proponente: UOC AFFARI GENERALI

Anno Proposta: 2023

Numero Proposta: 1508/23

Il Direttore della UOC Affari Generali, di concerto con il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane, riferisce quanto segue:

Il documento “Gender Equality Strategy 2020-2025”, adottato il 5 marzo 2020 dalla Commissione Europea e approvato dal Parlamento Europeo il 21 gennaio 2022, descrive gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere significativi progressi verso un’Europa garante della parità di genere, prevedendo l’inserimento della dimensione di genere in tutte le politiche, secondo il principio trasversale dell’intersectorialità. In particolare, tale documento ha introdotto l’obbligo per gli enti pubblici di dotarsi di un “Gender Equality Plan – Piano di Uguaglianza di Genere” quale requisito di accesso ai finanziamenti del programma europeo “Horizon”.

In maniera analoga, la “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026”, presentata in Consiglio dei Ministri il 5 agosto 2021 dal Dipartimento per le Pari Opportunità, quale priorità trasversale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha tracciato un sistema di azioni politiche integrate finalizzate a realizzare iniziative concrete e, a seguire, secondo quanto stabilito dall’art. 5 del Decreto Legge n. 36/2022, il 7 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha elaborato le “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”.

Di recente, inoltre, la Regione del 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.

Pertanto, sulla base degli obiettivi declinati dalle Linee guida sopra citate, anche al fine di permettere l’accesso ai programmi di finanziamento europei “Horizon”, nei termini promossi dalla Regione del Veneto per il tramite del piano formativo coordinato dal Programma Mattone Internazionale Salute (ProMIS), con il presente atto si intende approvare il “Gender Equality Plan – Piano di Uguaglianza di Genere 2023-2025” dell’Azienda ULSS n. 8 Berica, allegato al presente provvedimento di cui è parte integrante e sostanziale (Allegato n. 1).

In sintesi il Piano di Uguaglianza di Genere 2023-2025 riprende i principi e la check-list espressi dalle Linee guida nazionali, illustra i dati aziendali raccolti alla data del 31 dicembre 2022 e avvia un processo aziendale partecipativo e multidisciplinare, funzionale all’aggiornamento costante del Piano e all’evoluzione della misurazione del fenomeno della parità di genere in Azienda.

Il medesimo Direttore ha attestato l’avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in relazione alla sua compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale in materia.

I Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio-Sanitari hanno espresso il parere favorevole per quanto di rispettiva competenza.

Sulla base di quanto sopra

IL DIRETTORE GENERALE

DELIBERA

1. di approvare il “Gender Equality Plan – Piano di Uguaglianza di Genere 2023-2025” dell’Azienda ULSS n. 8 Berica, allegato al presente provvedimento di cui è parte integrante e sostanziale (Allegato n. 1);
2. di prescrivere la pubblicazione del presente atto all’Albo on-line dell’Azienda.

Parere favorevole, per quanto di competenza:

Il Direttore Amministrativo
(dr. Fabrizio Garbin)

Il Direttore Sanitario
(per la dr.ssa Romina Cazzaro – dr.ssa Sara Mondino)

Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari
(dr. Achille Di Falco)

IL DIRETTORE GENERALE
(Maria Giuseppina Bonavina)

Copia del presente atto viene inviato al Collegio Sindacale al momento della pubblicazione.

IL DIRETTORE
UOC AFFARI GENERALI



GENDER EQUALITY PLAN (GEP)
PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE
2023-2025
DELL'AZIENDA ULSS N. 8 BERICA





Sommario

Premessa.....	3
Riferimenti normativi	4
Il Piano di Uguaglianza di Genere: definizioni e obiettivi	6
L’Azienda ULSS n. 8 Berica: contesto e parità di genere.....	8
a. Nomina di specifiche figure/comitati aziendali.....	9
b. Approvazione di specifici documenti aziendali.....	10
Il personale dipendente dell’Azienda ULSS n. 8 Berica al 31 dicembre 2022	12
Azioni	15
Sviluppo e verifica del Piano.....	15

Premessa

Il *Gender Equality Plan* (GEP) – Piano di Uguaglianza di Genere presenta le azioni e gli impegni volti a promuovere l’uguaglianza di genere all’interno dell’organizzazione, anche attraverso la promozione di cambiamenti culturali. Il Piano è uno strumento adottato su input della direzione strategica aziendale, che definisce il contesto normativo e sociale in cui opera l’organizzazione e presenta i dati e gli obiettivi dell’ente nell’ambito della parità di genere. E’ strutturato in macro azioni orientate a influire positivamente sul clima lavorativo, sul rispetto delle differenze e sulla condivisione di valori. Obiettivo del periodo di interesse è di favorire all’interno di strutture e processi organizzativi le opportunità di valorizzazione delle competenze e delle professionalità delle dipendenti.

Il Piano è volto a:

- guidare valutazioni d’impatto di pratiche al fine di identificare i *bias* di genere nelle organizzazioni;
- definire e implementare strategie con l’obiettivo di correggere i *bias* di genere;
- promuovere buone pratiche organizzative
- 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 2020-2025 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 gli enti pubblici e privati che partecipano ai programmi per l’accesso ai progetti europei denominati Horizon Europe, **l’adozione del *Gender Equality Plan* è uno dei requisiti per accedere ai finanziamenti in qualità di partner o capofila di progetto.**

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 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.

Di recente, inoltre, la Regione del 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 Piano rappresenta la prima di una serie di versioni che saranno costantemente aggiornate tramite verifiche interne e andrà a integrarsi con gli altri strumenti aziendali di programmazione e rendicontazione, tra cui il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e il Bilancio Sociale, al fine di rafforzare la promozione della cultura della parità di genere nell’Azienda ULSS n. 8 Berica.

Il presente Piano ha un orizzonte temporale triennale (2023-2025), in linea con altri documenti di pianificazione aziendale e riporta i dati del personale dipendente alla data del 31 dicembre 2022.

Riferimenti normativi

<i>Fonte normativa</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
Europea	Il documento “Gender Equality Strategy 2020-2025”, adottato il 5 marzo 2020 dalla Commissione Europea e approvato dal Parlamento Europeo il 21 gennaio 2022, descrive gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere significativi progressi verso un’Europa garante della parità di genere, prevedendo l’inserimento della dimensione di genere in tutte le politiche, secondo il principio trasversale dell’intersettorialità. In particolare, tale documento ha introdotto l’obbligo per gli enti pubblici di dotarsi di un “Gender Equality Plan – Piano di Uguaglianza di Genere” quale requisito di accesso ai finanziamenti del programma europeo “Horizon”.
Nazionale	La “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026”, presentata in Consiglio dei Ministri il 5 agosto 2021 dal Dipartimento per le Pari Opportunità, quale priorità trasversale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha tracciato un sistema di azioni politiche integrate finalizzate a realizzare iniziative concrete e, a seguire, secondo quanto stabilito dall’art. 5 del Decreto Legge n. 36/2022, il 7 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha elaborato le “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”.



Gender Equality Plan – Piano di Uguaglianza di Genere 2023-2025

	<p>Già nel 2010, la Legge n. 183 del 4 novembre 2010 aveva disposto misure atte a garantire pari opportunità, benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni.</p>
Regionale	<p>La Regione del 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.</p>

Il Piano di Uguaglianza di Genere: definizioni e obiettivi

La parità di genere è un valore fondamentale dell’Unione Europea (art. 2 del Trattato UE) ed è uno degli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Il Piano di Uguaglianza di Genere europeo 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 UE). Il Piano europeo 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 di Uguaglianza di Genere europeo, la Commissione Europea ha definito 4 requisiti principali:

- **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 di Uguaglianza di Genere europeo 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.

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.

La parità di genere non solo è un valore, ma anche un obiettivo dell’Unione Europea (art. 3 del Trattato UE); sono infatti diverse le azioni promosse a 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/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 il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, che all’art. 7 dispone quanto segue: “*le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro*”.

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.

A livello regionale la Regione del Veneto ha approvato la L.R. 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”.

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 del Veneto 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.

L’Azienda ULSS n. 8 Berica: contesto e parità di genere

L’Azienda Unità Locale Socio-Sanitaria n. 8 “Berica” è un Ente strumentale della Regione del Veneto, ha sede legale in Viale Rodolfi n. 37 a Vicenza.

Il valore della produzione si attesta sul miliardo di euro. I dipendenti sono 6.465.

I cittadini residenti assistiti sono 492.838 distribuiti in 59 Comuni.

L’Azienda 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 ed assistenza sociale, e tra i suoi obiettivi figurano il benessere fisico, psichico e sociale della popolazione nel proprio ambiente di vita e di lavoro.

Le strutture operative sanitarie e socio-sanitarie dell’Azienda sono l’ospedale (4 ospedali più un polo riabilitativo), il distretto (l’Azienda include 2 Distretti) e il dipartimento di prevenzione.

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 e per la valorizzazione delle risorse umane.

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 tema di **parità di genere**, l’Azienda ULSS n. 8 Berica si è dotata dei seguenti strumenti:

a. Nomina di specifiche figure/comitati aziendali

• Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

L’art. 21 della legge 4.11.2010 n. 183 “collegato lavoro” ha istituito il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG)** per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni, ed esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nelle aree di competenza.

La finalità del CUG è quella di garantire, nell’ambito dell’Azienda, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, contrastare ogni forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età all’orientamento sessuale, alla razza all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Ciò al fine di favorire la razionalizzazione nell’organizzazione e di rendere più incisiva l’azione contro le discriminazioni e i fenomeni di mobbing sul luogo di lavoro.

Un ambiente sano e sicuro rappresenta un fattore che migliora l’efficienza e l’efficacia dell’Azienda.

Gli obiettivi del CUG sono:

- Assicurare parità uomo/donna e pari opportunità di genere nell’ambito del lavoro attraverso la rimozione di ogni forma e causa di discriminazione e di violenza morale o psicologia;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l’organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici.

Per lo svolgimento dei propri compiti il CUG collabora con la/il Consigliere/a nazionale, con la Rete Territoriale di Parità, con l’Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziali (UNAT) e con l’Organismi Indipendente di Valutazione (OIV) aziendale.

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs n. 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Nel complesso dei componenti (effettivi e supplenti) deve essere assicurata la presenza paritaria di entrambi i generi.

- **Il Consigliere di Fiducia**

La figura del Consigliere di Fiducia è prevista nelle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 8 del Codice Etico Aziendale di Comportamento che viene adottato dai singoli enti ai sensi della normativa europea e nazionale, che risale alla Raccomandazione europea CEE 92/131 del 27/11/1991.

L'Azienda ULSS n. 8 Berica ha nominato il proprio Consigliere di Fiducia con una selezione pubblica i cui atti sono pubblicati nel sito internet aziendale.

- b. Approvazione di specifici documenti aziendali**

- Il **Codice Etico Aziendale di Comportamento** per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni del mobbing e della tutela psico-sociale della persona sul luogo di lavoro, approvato con Delibera del Direttore Generale n. 2241 del 10/12/2021;
- Il **Codice di Comportamento** dei dipendenti e dei collaboratori, approvato con Delibera del Direttore Generale n. 1700 del 13/12/2018;
- Il **Documento di Valutazione dei Rischi (DUVRI)** con specifiche disposizioni per la tutela della maternità (art. 11 del D. Lgs. 151/2001);
- Il **Bilancio Sociale** redatto a partire dall'anno 2021 su input della Direzione Strategica: contiene la percentuale di donne sul totale dei dipendenti e rappresenta il valore pubblico prodotto dall'Azienda nel territorio e nella comunità di riferimento;

- c. Strumenti di rilevazione dei dati sulla Gender Equality**

- **L'Indagine di Clima**

Lo studio del clima organizzativo risponde all'esigenza di valutare l'impatto delle azioni organizzative sui processi di lavoro quotidiani ed è un modo per misurare lo stato di salute di un'organizzazione. Un importante fattore che influenza la performance aziendale, infatti, è rappresentato dalle risorse umane operanti nell'organizzazione che, tradizionalmente, rappresentano una delle principali categorie di stakeholders che si relazionano con l'azienda.

Studiare un'organizzazione non significa soltanto considerarne la struttura materiale, costituita dalle regole e dagli strumenti operativi in uso, ma anche analizzare la componente immateriale di "clima"

organizzativo, determinata dal contesto latente di motivazioni, aspettative e comportamenti delle persone che vi lavorano.

La soddisfazione e il coinvolgimento del personale sono in generale temi complessi perché hanno a che fare con le aspirazioni, i comportamenti, le motivazioni, i sentimenti e gli stati d'animo delle persone.

L'indagine di clima organizzativo ha coinvolto tutti i dipendenti dell'Azienda ULSS 8 Berica che nel periodo di tempo dal 1° dicembre 2022 al 31 gennaio 2023, hanno avuto la possibilità di partecipare a tale iniziativa. Una sezione è dedicata alle condizioni lavorative ed ha lo scopo di rilevare la percezione che il personale ha rispetto alla sicurezza, all'adeguatezza delle strutture, della dotazione materiale e della formazione collegata a queste tematiche, oltre che all'eventuale esperienza di fenomeni di mobbing.

- **Il sistema di Incident Reporting e la segnalazione delle aggressioni**

L'Azienda ULSS 8 Berica utilizza e rende disponibile a tutti i dipendenti un sistema informatizzato di segnalazione di eventi avversi ed incidenti, che include anche la segnalazione delle aggressioni. I dati e le informazioni raccolte sono utilizzati per azioni di miglioramento e modifiche organizzative in grado di prevenire nuovi incidenti o minimizzarne il rischio.

- **Lo sportello di ascolto della Psicologia Ospedaliera**

L'Azienda ULSS 8 Berica mette a disposizione lo sportello di ascolto, aperto a tutto il personale dipendente, al fine di intercettare e offrire supporto in situazioni di disagio, mitigando il danno per il singolo dipendente e offrendo attività di sostegno all'intera équipe. L'analisi dei dati anonimizzati di accesso contribuisce al monitoraggio della situazione aziendale sul tema.

Il personale dipendente dell’Azienda ULSS n. 8 Berica al 31 dicembre 2022

Il presente Piano analizza i macro-dati del personale dipendente dell’Azienda ULSS n. 8 Berica al fine di fotografare la situazione aziendale al 31 dicembre 2022 rispetto alla distribuzione per genere del numero dei dipendenti, del numero dei titolari di incarichi dirigenziali e del numero dei titolari di incarichi apicali.

Il personale dipendente dell’Azienda ULSS n. 8 Berica al 31 dicembre 2022 è pari a **6.465 persone**.

La sanità è uno dei contesti lavorativi nazionali e locali con il più alto tasso di presenza di lavoratrici donne e l’Azienda ULSS n. 8 Berica conferma tale realtà con il **77% di dipendenti donne**.

Genere	n.	%
Donne	4.959	77%
Uomini	1.506	23%
Totale personale dipendente	6.465	100%

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).

In Azienda ULSS n. 8 Berica il numero complessivo di dipendenti (6.465 persone) è suddiviso tra il personale della Dirigenza (1.068 persone) e il personale del Comparto (5.397 persone).

Entrambe le categorie (Dirigenza e Comparto) dimostrano la prevalenza femminile con **601 donne su un totale di 1.068 Dirigenti** e 4.358 donne su un totale di 5.397 dipendenti del Comparto.

Gender Equality Plan – Piano di Uguaglianza di Genere 2023-2025

Personale della Dirigenza	Dirigenza Medica	Dirigenza Sanitaria Non Medica	Dirigenza PTA	Totale Dirigenza	% per genere su Totale Dirigenza	% per genere su Totale Dipendenti
Donne	508	81	12	601	56%	9%
<i>% donne Dirigenza per ruolo</i>	85%	13%	2%	100%		
Uomini	428	26	13	467	44%	7%
<i>% uomini Dirigenza per ruolo</i>	92%	6%	3%	100%		
Totale	936	107	25	1.068	100%	17%

Personale del Comparto	Personale Sanitario Comparto	Personale Tecnico Comparto	Personale Amministrativo Comparto	Totale Personale Comparto	% per genere su Totale Comparto	% per genere su Totale Dipendenti
Donne	2.790	1.143	425	4.358	81%	67%
<i>% donne Comparto per ruolo</i>	64%	26%	10%	100%		
Uomini	632	293	114	1.039	19%	16%
<i>% uomini Comparto per ruolo</i>	61%	28%	11%	100%		
Totale	3.422	1.436	539	5.397	100%	83%

Nell'ambito del personale della Dirigenza le tabelle seguenti riportano i dati del numero di incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa, Semplice Dipartimentale o Semplice e del numero di incarichi di Alta Amministrazione.

Incarichi apicali al Personale della Dirigenza	Unità Operativa Complessa	Unità Operativa Semplice Dipartimentale	Unità Operativa Semplice	Totale	% per genere sul totale Incarichi apicali	% per genere sul totale della Dirigenza
Donne	27	5	34	66	38%	6%
<i>% donne Dirigenza per incarico</i>	41%	8%	52%	100%		
Uomini	58	9	42	109	62%	10%
<i>% uomini Dirigenza per incarico</i>	53%	8%	39%	100%		
Totale	85	14	76	175	100%	16%



Gender Equality Plan – Piano di Uguaglianza di Genere 2023-2025

Incarichi di Alta Amministrazione	Direzione Strategica	Direzione di Dipartimento / Distretto	Totale	% per genere sul Totale Incarichi Alta Amministrazione
Donne	2	3	5	28%
<i>% donne Dirigenza per incarico</i>	3%	5%	8%	
Uomini	2	11	13	72%
<i>% uomini Dirigenza per incarico</i>	2%	10%	12%	
Totale	4	14	18	100%

Un ulteriore dato aziendale molto significativo, sia dal punto di vista numerico sia dal punto di vista della percentuale, è costituito dalla 3.363 donne dipendenti con figli minorenni su un totale di 4.959 donne dipendenti, pari al 68%.

Donne dipendenti con figli minorenni	n°	% sul totale donne
Comparto	2.800	56%
Dirigenza	563	11%
Totale complessivo	3.363	68%

Azioni

L'analisi di contesto effettuata e le evidenze emerse sono alla base del GEP 2023 - 2025.

Esso si pone i seguenti obiettivi:

- Sostenere e valorizzare il lavoro di ricerca e culturale sul tema della parità di genere;
- Promuovere percorsi di carriera più bilanciati;
- Favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali;
- Favorire la diffusione di una cultura organizzativa inclusiva ed il contrasto agli stereotipi di genere ed alle molestie e discriminazioni sul lavoro;
- Strutturare una funzione interaziendale per la realizzazione ed il monitoraggio dello stato di attuazione del Gender Equality Plan, che ne promuova la diffusione e ne curi gli aggiornamenti.

Con nomina del Direttore Generale, viene formalizzato il Gender Equality Team, con il compito di attuare e monitorare il Piano, costituito da:

- il presidente e 2 membri del CUG
- il direttore medico o suo delegato
- il direttore delle Risorse Umane o suo delegato
- il direttore del Dipartimento di Prevenzione o Suo delegato
- il direttore di Distretto o suo delegato
- il direttore della Direzione delle professioni sanitarie
- 2 coordinatori di dipartimento.

...

Sviluppo e verifica del Piano

Gli obiettivi del Piano saranno perseguiti con la messa in atto di azioni declinate nelle 5 aree di intervento, indicati dalla Commissione Europea quali ambiti minimi prioritari di intervento:

1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.

Il GEP promuove l'eguaglianza di genere indirizzando l'azione dell'Ente all'adozione di politiche necessarie per garantire un ambiente di lavoro aperto e inclusivo e per favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali.

Si fa qui riferimento all'adozione di misure che favoriscano la riflessione sulle tematiche di genere, con interventi che possono riguardare, ad esempio, la formazione delle figure in posizioni apicali e decisionali sulle questioni di genere, o interventi nei processi di selezione e reclutamento, pur nei limiti posti dal quadro normativo di riferimento.

3. Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera.

In questo senso si mira a individuare punti di sinergia, tra promozione del merito nella selezione del personale e nello sviluppo delle carriere e progressiva risoluzione delle criticità connesse con le problematiche relative al carico di cura che va a svantaggio del genere femminile sottorappresentato nelle posizioni apicali.

4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nell'organizzazione del lavoro e nella pratica professionale.

Si intende, in questo ambito, stimolare la partecipazione delle donne alle attività di ricerca, con ruoli di PI anche in relazione a bandi di finanziamento alla ricerca su base competitiva e mappare la distribuzione di genere sui progetti approvati e finanziati e in relazione alle pubblicazioni scientifiche; al contempo si mira a sviluppare studi e attività formative legati al tema della medicina di genere.

5. Prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Si mira a realizzare una serie di interventi volti a prevenire le discriminazioni e la violenza di genere, anche offrendo sostegno e ascolto a persone vittime di discriminazioni e forme di violenza di genere, con l'obiettivo di far emergere eventuali casi di violenza e migliorare i livelli di benessere psico-fisico diffondendo una cultura del rispetto e valorizzazione delle differenze

Per ogni area vengono individuati con successivo documento, entro il 31.12.2023, obiettivi e specifiche azioni, individuando i responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta, i destinatari, le risorse necessarie, gli indicatori ed il cronoprogramma.

La metodologia di sviluppo e verifica del Piano utilizzerà la check-list inclusa nelle "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", approvate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità, in data 7 ottobre 2022 ai sensi dell'art. 5 del Decreto Legge n. 36/2022.

Lo sviluppo e la verifica del presente Piano verteranno, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sulle seguenti macro-aree di intervento:

- ❖ **Benessere e clima organizzativo** all'interno dell'Azienda, tramite il monitoraggio periodico sul benessere e sul clima organizzativo in collaborazione con la Regione del Veneto;
- ❖ **Benessere fisico, psicologico e sociale**, tramite il monitoraggio delle situazioni di stress da lavoro-correlato e un'attività di formazione specifica sulla parità di genere e sulle tematiche ad essa collegate;
- ❖ **Sicurezza**, tramite misure di prevenzione riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro e un'attività di formazione specifica già presente in Azienda;
- ❖ **Rendicontazione** annuale dei dati di genere con pubblicazione nel sito internet aziendale.

