

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
n. 0000934 del 28/12/2023

OGGETTO:

ADOZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN - TRIENNIO 2024 - 2026.

VISTA

Proposta n. 0000995 del 27/12/2023 a cura di S.C. Affari Generali e Legali
Hash.pdf (SHA256):573044f712c58d35f2e6940d0e2eb8dd7edcf3d20a6d7b162322383a5004f6fe

firmata digitalmente da:

Il Responsabile del Procedimento
RPA - Andrea Lorenzoni

Il Responsabile S.C. Affari Generali e Legali
Maria Rita Bruscolotti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Parere: FAVOREVOLE
Maria Mariani

IL DIRETTORE SANITARIO
Parere: FAVOREVOLE
Pietro Manzi

DELIBERA

Di fare integralmente propria la menzionata proposta che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e di disporre così come in essa indicato.

IL DIRETTORE GENERALE
Andrea Casciari

Il Dirigente ad interim della S.C. Affari Generali e Legali e Relazioni Istituzionali Dott.ssa Maria Rita Bruscolotti relaziona quanto segue:

Visto il D. Lgs.vo 30.12.1992 n. 502 “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421” e sue successive modifiche ed integrazioni;

Richiamata la L. R. 9 aprile 2015 n. 11 recante “Testo unico in materia di Sanità e Servizi Sociali” pubblicata sul Bollettino Ufficiale n. 21 del 15/04/2015;

CONSIDERATO che:

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”.

Pertanto, sulla base degli obiettivi declinati dalle Linee guida sopra citate, anche al fine di permettere l'accesso ai programmi di finanziamento europei “Horizon”, con il presente atto si intende approvare il “Gender Equality Plan – Piano di Uguaglianza di Genere 2024-2026” dell'Azienda Ospedaliera Santa Maria di Terni, allegato al presente provvedimento di cui è parte integrante e sostanziale (Allegato n. 1).

In sintesi il Piano di Uguaglianza di Genere 2024-2026 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.

CONSIDERATO che in Azienda Ospedaliera sono attivi Gruppi di lavoro finalizzati alla promozione del benessere lavorativo, della conciliazione tra lavoro e vita privata, di una cultura inclusiva e rispettosa delle differenze culturali e di genere dei quali fanno parte il Servizio di Prevenzione e Protezione, la Direzione Medica di Presidio, la Medicina del Lavoro, la SC

Formazione Qualità Comunicazione, il S.I.T.R.O., il Rischio Clinico e il Servizio di Psicologia Ospedaliera;

CONSIDERATO che la proposta di Piano di Uguaglianza di Genere è stata trasmessa in data 27/12/2023 al Comitato Unico di Garanzia;

PRESO ATTO che il responsabile del procedimento e il Dirigente della Struttura proponente, attestano di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto ed attestano l'insussistenza di cause di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis della legge n. 241/90 e ss.mm.ii e art. 1, comma 9, lett. e) della Legge n. 190/2012 e l'inesistenza delle condizioni di incompatibilità di cui l'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO che la formulazione della proposta di un atto deliberativo impegna la responsabilità del soggetto proponente in ordine alla regolarità amministrativa e legittimità del contenuto della stessa;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE DI

Giusta la premessa in narrativa che qui si intende integralmente richiamata,

DI approvare, in coerenza con i percorsi già intrapresi e in adesione alle indicazioni Comunitarie inerenti le politiche sulla parità di genere, il GEP (Gender Equality Plan) quale documento che unito sub lett A) a formarne parte integrante e sostanziale, costituisce il programma degli obiettivi e delle azioni che l'Azienda Ospedaliera Santa Maria di Terni si impegna a perseguire nel triennio 2024-2026 al fine di favorire la parità di genere nella propria organizzazione e prevenire e contrastare ogni forma di violenza, molestia e discriminazione;

Di dare atto che la scrivente Azienda Ospedaliera procederà ad adottare un Bilancio di genere entro il mese di gennaio 2024;

Di individuare quale responsabile del procedimento ai sensi e per gli effetti degli articoli 5 e 6 della Legge 7 agosto 1990 n. 241 il Dott. Andrea Lorenzoni cui è delegato ogni atto esecutivo del presente provvedimento;

Stante l'urgenza di provvedere in merito di attribuire al presente provvedimento l'immediata esecutività.

RPA

Dott. Andrea Lorenzoni

Il Dirigente Amministrativo

Dott.ssa Maria Rita Bruscolotti



A Z I E N D A
O S P E D A L I E R A
S A N T A M A R I A
T E R N I

Piano per l'uguaglianza di genere Gender Equality Plan (G.E.P.)

Sommario

1. Introduzione
2. Analisi del personale
3. Il Piano
4. strumenti per la promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e individuale e per il contrasto alle discriminazioni
5. Adozione ed aggiornamento del Piano

1. INTRODUZIONE

Il GENDER EQUALITY PLAN (G.E.P.) costituisce il documento progettuale e programmatico che contiene le azioni adottate dall'Azienda al fine di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita lavorativa, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere. Definisce gli obiettivi e le strategie da adottare per il triennio 2024 – 2026 in un'ottica di sostenibilità integrata e di coerenza, attraverso l'individuazione di azioni concrete che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere in un'organizzazione attraverso il cambiamento istituzionale e culturale.

La parità di genere è uno dei principi fondamentali dell'Unione Europea (UE) che ribadisce da tempo la necessità di realizzare azioni concrete per renderla non solo un'affermazione di principio ma una realtà.

Il GEP è diventato un requisito obbligatorio per partecipare ai bandi del programma europeo per la ricerca e per l'innovazione "Horizon Europe"; la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione è infatti un valore fondamentale per l'Unione europea, capace di apportare benefici migliorando la qualità e la pertinenza dei progetti, attirando e trattenendo più talenti e garantendo che tutti possano massimizzare il loro potenziale. A livello nazionale e in armonia con le decisioni dell'Unione Europea, il PNRR2 (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), adottato dal Governo italiano, ha stabilito una Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, che si sviluppa attraverso le missioni incluse nel Piano su cinque aree di priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere. Il Governo italiano ha riconosciuto il rispetto della parità di genere come prerequisito per ottenere il finanziamento PNRR e pertanto, attraverso il presente piano, si intende assolvere anche a questa previsione.

Per soddisfare i criteri di ammissibilità previsti anche nella Guida di Horizon Europe sui Piani di Uguaglianza di Genere redatto dalla Commissione Europea – Direzione Generale per la ricerca

e l'innovazione, sono indispensabili quattro requisiti obbligatori che hanno guidato il lavoro svolto nella predisposizione del presente Piano:

1. Documento pubblico: il G.E.P. deve essere pubblicato sul sito istituzionale di Azienda e comunicato all'interno dell'organizzazione stessa e deve evidenziare il concreto impegno dell'Azienda Ospedaliera Santa Maria di Terni per l'uguaglianza di genere, fissando obiettivi chiari e azioni e misure dettagliate per raggiungerli.
2. Risorse dedicate: il G.E.P. deve disporre di risorse e competenze dedicate in materia di uguaglianza di genere per l'attuazione del piano.
3. Raccolta e monitoraggio dei dati: l'Azienda, raccoglierà dati disaggregati per sesso/genere sul personale con una rendicontazione annuale basata su specifici indicatori effettuando un monitoraggio su una base annuale, con relativa pubblicazione. Il risultato di questo processo orienta gli obiettivi del G.E.P., la definizione degli indicatori e la valutazione continua dei progressi.
4. Attività formative rivolte al personale: l'obiettivo è sensibilizzare e formare il personale sui temi legati alla dimensione di genere, alle pratiche per la parità e l'eguaglianza.

L'Azienda Ospedaliera ha avviato un percorso di analisi, riflessione e promozione sulle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni e a tal fine ha predisposto il presente Piano che si inserisce nel contesto trasversale delle misure e meccanismi di azioni positive e buone prassi attivate quali il Piano triennale delle azioni positive, l'attività del Comitato Unico di Garanzia e le politiche di welfare aziendale.

L'Azienda Ospedaliera di Terni è stata istituita con D.P.C.M. del 3 Marzo 1994 che ne sancisce il Rilievo Nazionale e la Missione di Alta Specialità, recentemente è stata nuovamente confermata la Convenzione con l'Università degli Studi di Perugia, per via della presenza, presso l'Azienda Ospedaliera di Terni (da ora in poi A.O.), del Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia. Dalla sua istituzione l'A.O. ha svolto la propria attività nei limiti del mandato Regionale contemperando al suo interno le Tre Funzioni che sono divenute peculiari dell'Attività Aziendale:

1. La funzione di Ospedale Universale rivolto al soddisfacimento dei bisogni della Comunità Locale;
2. La funzione di Alta Specialità connaturata al ruolo di A.O. e sostenuta validamente dalla presenza Accademica;
3. Il ruolo di Nosocomio di Area Vasta, in grado, per ragioni logistiche e di offerta Sanitaria, di soddisfare la domanda di un ampio bacino d'utenza comprendendo anche Territori Extraregionali, limitrofi e non.

L'A.O. si caratterizza per l'attività Assistenziale di Ricovero, per le Prestazioni Ambulatoriali Specialistiche, per l'attività di Emergenza-Urgenza, e persegue lo sviluppo delle attività di Alta Specializzazione, favorendo l'Innovazione in ambito Clinico ed Organizzativo, anche tramite l'introduzione di Tecnologie all'Avanguardia per Diagnosi e Cura.

La missione dell'Azienda

Di seguito si descrive la Missione Aziendale, così come approvata dal Tavolo Strategico del 29 Gennaio 2020:

“La missione dell’Azienda Ospedaliera ‘S. Maria’ di Terni, è quella di fornire prestazioni sanitarie altamente qualificate al fine di assicurare e garantire una esauriente tutela della salute quale bene collettivo e individuale”.

Il Ruolo della A.O. ha trovato una sua Originale Esplicazione nella Somma di una serie di Funzioni che, fin dalle sue origini, è stata descritta come “ospedale globale” caratterizzato da una Triplice Configurazione Funzionale:

- Ospedale di Alta Specializzazione;
- Ospedale di Università e Ricerca;
- Ospedale di collettività.

La visione dell'Azienda

“Garantire l’equità di accesso dei cittadini alle prestazioni sanitarie, la sicurezza degli utenti e degli operatori, l’appropriatezza degli interventi e delle prestazioni erogate in un contesto di umanizzazione della struttura, razionalità degli interventi ed economicità delle scelte gestionali...Garantire il coinvolgimento dei cittadini, sia come utenti che attraverso le associazioni, ai fini del miglioramento della qualità del servizio reso e della sua valutazione...Garantire un modello organizzativo finalizzato a modulare l’assistenza in base alle esigenze del paziente.”

2. ANALISI DEL PERSONALE (anno 2022)

età media

	Età Media
Maschi	48,9
Femmine	47,2

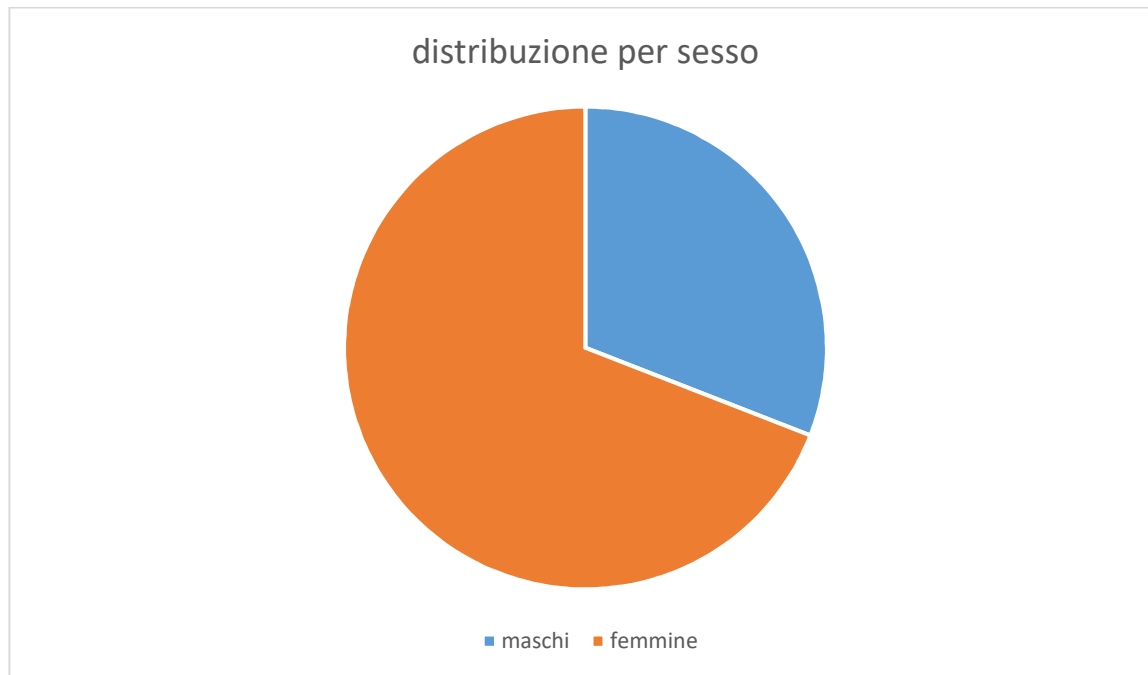
distribuzione per sesso

	numero	%
Maschi	539	30,9
Femmine	1.204	69,1
	1.743	100,00

Indice di Mascolinità	44,8
Indice di Femminilità	223,4

Indice di Mascolinità = numero di maschi ogni 100 femmine

Indice di Femminilità = numero di femmine ogni 100 maschi



distribuzione per fascia di età

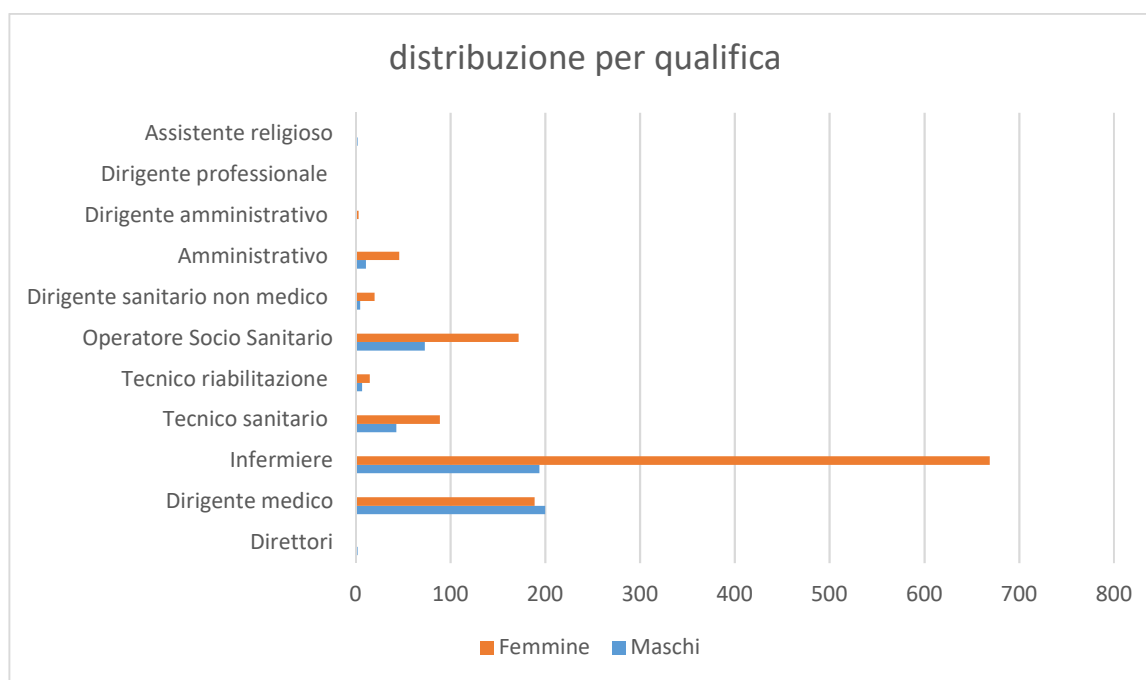
Età	Maschi		Femmine		Totale	
	numero	%	numero	%	numero	%
< 25	0	0,0	4	0,3	4	0,2
25 - 34	72	13,4	182	15,1	254	14,6
35 - 44	133	24,7	306	25,4	439	25,2
45 - 54	130	24,1	337	28,0	467	26,8
> 54	204	37,8	375	31,1	579	33,2
TOT	539	100,0	1.204	100,0	1.743	100,0

distribuzione per titolo di studio

	MASCHI	%	FEMMINE	%	TOTALE	%
ALTRI TITOLI POST-LAUREA	204	37,8	218	18,1	422	24,2
LAUREA	176	32,7	486	40,4	662	38,0
DIPLOMA	128	23,7	431	35,8	559	32,1
LICENZA SCUOLA MEDIA INFERIORE	30	5,6	67	5,6	97	5,6
LICENZA SCUOLA ELEMENTARE	1	0,2	2	0,2	3	0,2
TOTALE	539	100,0	1.204	100,0	1.743	100,0

distribuzione per qualifica

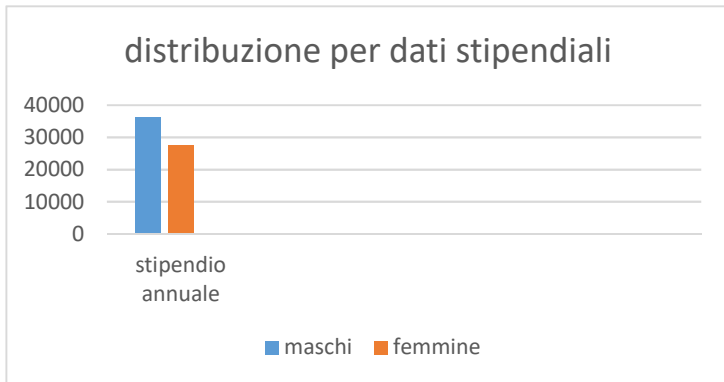
	Maschi	%	Femmine	%	Totale	%
Direttori	2	0,4	1	0,1	3	0,2
Dirigente medico	200	37,2	189	15,7	389	22,4
Infermiere	195	36,1	670	55,6	863	49,6
Tecnico sanitario	43	8,0	89	7,4	132	7,6
Tecnico riabilitazione	7	1,3	15	1,2	22	1,3
Operatore Socio Sanitario	74	13,6	172	14,3	245	14,1
Dirigente sanitario non medico	5	0,9	20	1,7	25	1,4
Amministrativo	11	2,0	46	3,8	57	3,3
Dirigente amministrativo	1	0,2	3	0,2	4	0,2
Dirigente professionale	1	0,2	0	0,0	1	0,1
Assistente religioso	2	0,4	0	0,0	2	0,1
TOTALE	539	100,0	1.204	100,0	1.743	100,0



VOCI STIPENDIALI (è stato preso in considerazione il percepito – netto in busta anno 2022)

Distribuzione per sesso

	numero	stipendio medio €
Maschi	539	36.166
Femmine	1.204	27.535



Voci stipendiali - Distribuzione per qualifica

	Maschi	stipendio medio €	Femmine	stipendio medio €
Dirigente medico	197	55.517,38	189	45.813,68
Infermiere	194	26.141,84	666	25.298,83
Tecnico sanitario	43	25.032,60	89	23.347,90
Tecnico riabilitazione	7	22.768,14	15	22.044,87
Operatore Socio Sanitario	73	19.798,00	172	19.571,83
Dirigente sanitario non medico	5	47.354,20	20	34.838,80
Amministrativo	11	24.721,00	46	20.657,07
Dirigente amministrativo	1	59.957,00	3	52.691,67
Dirigente professionale	1	51.973,00	0	-
Assistente religioso	2	20.695,00	0	-

Specializzandi e tirocinanti

<i>SPECIALIZZANDI 2022</i>				
		<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>
DIRIGENZA MEDICA		65	93	158
<i>TIROCINANTI 2022</i>				
		<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>
COMPARTO	INFERMIERI	2	12	14
	T.S.L.B.			
	T.S.R.M.		1	1
	FISIOTERAPISTI	1	1	2
PSICOLOGI	SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE		5	5
	ISCRIZIONE ALBO		6	6
	STUDENTI CDL MAGISTRALE		1	1
	STUDENTI CDL TRIENNALE			
STUDENTI CDL CICLO UNICO			4	4
STUDENTI CDL MAGISTRALE		2	3	5
STUDENTI CDL TRIENNALE		5	13	18
ALLIEVE C. R. I.			2	2
ALTRO: <i>MEDICO PER TIROCINIO MASTER</i>		1		1
			TOTALE	59

Attività di ricerca

ANNO 2022				
STRUTTURE SEDI DI SPERIMENTAZIONE	STUDI ATTIVATI	EMENDAMENTI ATTIVATI	RICERCATORE SESSO FEMMINILE	RICERCATORE SESSO MASCHILE
SC ONCOLOGIA	13	13	1	25
SC ONCOEMATOLOGIA	16	6	22	
SC MALATTIE INFETTIVE	2	1	3	
SC CARDIOANESTESIA	1			1
SC RADIOTERAPIA	1			1
SC NEFROLOGIA E DIALISI		1		1
SC NEUROLOGIA	1			1
SC MEDICINA INTERNA	2			2
SC ANATOMIA PATOLOGICA	1			1
TOTALE	37	21	26	32

3. IL PIANO

La Commissione Europea ha individuato cinque aree tematiche per l'articolazione del GEP e, in particolare:

Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.

Il G.E.P. 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.

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.

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.

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.

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 sono stati formulati obiettivi e specifiche azioni, individuando i responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta, i destinatari, le risorse necessarie, gli indicatori ed il cronoprogramma.

AREA 1: Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

OBIETTIVO: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata attraverso l'implementazione e il monitoraggio del lavoro agile.

AZIONE A: Introdurre, prorogare e/o ampliare, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Azienda, misure relative a forme di flessibilità dell'orario e delle modalità di lavoro, con particolare riferimento all'articolazione dell'orario di servizio, forme di rapporto di lavoro parziale e lavoro agile in relazione alle esigenze di conciliazione e equilibrio tra vita e lavoro, dando maggior attenzione a chi ha rilevanti carichi di cura.

RESPONSABILITÀ: Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata ai Responsabili delle singole strutture organizzative.

DESTINATARI: tutto il personale coinvolto in attività compatibili con il lavoro agile

RISORSE UMANE: 2 mesi/risorsa umana per anno per l'implementazione e il monitoraggio organizzazione del lavoro agile

INDICATORI:

Attuazione Regolamento aziendale sul lavoro agile

Numero unità che aderiscono a tale modalità lavorativa

Gradimento da parte Responsabili di Struttura. e del personale in smart working

CRONOPROGRAMMA: triennio 2024- 2026

AZIONE B: Supporto alla genitorialità con agevolazioni per fruizione di servizi rivolti alla famiglia (es. nidi, materne, doposcuola, servizi estivi), alla persona (es conciliazione dei tempi di vita-lavoro) e dove possibile sviluppare e/o ampliare convenzioni o altri accordi con enti erogatori di servizi di pertinenza.

RESPONSABILITÀ: Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata alla Direzione Amministrativa

DESTINATARI: tutto il personale con figli in età scolare.

RISORSE UMANE: 1 mese/risorsa umana per anno

INDICATORI:

numero dipendenti che aderiscono alla possibilità di fruire del nido aziendale o interaziendale.

CRONOPROGRAMMA: triennio 2024 – 2026

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

OBIETTIVO: Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali attraverso l'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni e comitati.

AZIONE A: Analisi preliminare dei regolamenti aziendali, al fine di individuare possibilità di intervento finalizzate a favorire il riequilibrio di genere, all'interno degli organi e delle commissioni aziendali: e ciò, sia in termini di componenti che di presidenza negli organi collegiali e nelle commissioni e comitati.

RESPONSABILITÀ: Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata alla SC Affari Generali e Legali

DESTINATARI: tutto il personale

RISORSE UMANE: 3 mesi/risorsa umana per anno per analisi regolamenti, monitoraggio azioni migliorative e proposta di ulteriori interventi

INDICATORI: incremento del numero di organi in cui si è verificato un riequilibrio di genere

CRONOPROGRAMMA: triennio 2024 - 2026

AREA 3: Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

OBIETTIVO: Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale tramite adeguamento dei regolamenti, rendendo esplicito che nella composizione delle Commissioni di valutazione è raccomandato, ove possibile, un adeguato equilibrio di genere

RESPONSABILITÀ: Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata alla SC Risorse Umane

DESTINATARI: tutto il personale neo-assunto o partecipante a selezioni per incarichi

RISORSE UMANE: 2 mesi/risorsa umana per anno per analisi regolamenti, e delle procedure in essere e per il monitoraggio azioni migliorative

INDICATORI: Report annuale inerente la composizione delle predette commissioni evidenziante l'incidenza della partecipazione per genere

CRONOPROGRAMMA: triennio 2024 – 2026

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

OBIETTIVO: Stimolare la partecipazione delle donne alle attività di ricerca, sia in termini di pubblicazioni scientifiche che in relazione a ruoli di PI in progetti di ricerca anche nell'ambito di bandi di finanziamento su base competitiva e promuovere la ricerca e la formazione sulle tematiche della Medicina di Genere.

AZIONE : Implementazione di attività scientifiche, di sviluppo di processi di innovazione clinica e di formazione sul tema della Medicina di Genere

RESPONSABILITÀ: Direzione Aziendale. Il coordinamento operativo è affidato al Direttore Sanitario

DESTINATARI: personale sanitario e di ricerca

RISORSE UMANE: 1 mese/risorsa umana per anno

INDICATORI:

Organizzazione eventi formativi sulla Medicina di Genere

Adesione a detti eventi da parte del personale sanitario

Sviluppo di percorsi diagnostico-terapeutici orientati alle differenze di genere

CRONOPROGRAMMA: triennio 2024 - 2026

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

OBIE'TTIVO: Contrastare le discriminazioni e la violenza di genere, contribuendo a ridurre i pregiudizi e gli stereotipi di genere.

AZIONE : Attivazione di uno sportello di ascolto

RESPONSABILITÀ: Direzione Aziendale - C.U.G.

DESTINATARI: tutto il personale

RISORSE UMANE: 2 mesi/risorsa umana per anno per attività diretta di sportello e di segreteria

INDICATORI: deliberazione di attivazione sportello

CRONOPROGRAMMA: triennio 2024 - 2026

4. STRUMENTI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA', DEL BENESSERE LAVORATIVO E INDIVIDUALE E PER IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il CUG è stato istituito in Azienda Ospedaliera nel 2021 (DDG 804/2021), in ossequio alle disposizioni dell'art. 21 della L. n. 183 del 4.11.2010 e con successiva deliberazione del 2022 (DDG 336/2022) è stato approvato il regolamento che ne disciplina finalità e modalità di funzionamento.

È un organismo paritetico, costituito da un numero pari di componenti, con incarico di nomina sindacale e di nomina aziendale, in cui sono rappresentate, nel rispetto del genere, tutte le professionalità dell'Azienda: mediche, sanitarie, professionali, tecniche ed amministrative, delle tre aree contrattuali della dirigenza medica, della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, e del comparto. I componenti durano in carica 4 anni, con possibilità di rinnovo.

Il Comitato Unico di Garanzia opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Azienda e con i Servizi aziendali; attraverso il proprio ruolo propositivo, consultivo e di verifica intende perseguire le finalità di:

- contribuire ad assicurare nell'ambiente di lavoro parità e pari opportunità di genere, impegnandosi al fine di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa all'orientamento sessuale, alla razza, alla lingua, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alle condizioni personali e sociali;
- favorire la promozione di un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici anche attraverso la promozione e la diffusione di una cultura orientata alla formazione ed all'informazione in tema di pari opportunità e di rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo; contribuire a promuovere la conciliazione tra impegni di vita privata e vita lavorativa a favore dei/delle dipendenti dell'Azienda Ospedaliera

Codice di condotta

Con particolare riferimento all'obiettivo di contribuire a favorire il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, di mobbing, violenza morale e psichica il Comitato Unico di Garanzia – d'intesa con la Direzione aziendale - elabora un Codice di Condotta per la tutela della libertà e della dignità della persona.

Il Codice di Condotta è documento ufficiale dell'Ente, e definisce i principi, i valori e le regole fondamentali di gestione dell'organizzazione per contrastare situazioni di disagio lavorativo e promuovere il benessere organizzativo, rappresentando pertanto un significativo segnale di attenzione da parte dell'Azienda verso i lavoratori e le lavoratrici con l'intendimento di promuovere un clima favorevole al rispetto della libertà e della dignità della persona.

Con l'adozione del Codice di Condotta l'Azienda si propone di offrire uno strumento per contribuire a prevenire e contrastare l'insorgere di comportamenti quali discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing, riguardanti ogni forma di violenza morale e psichica ripetuta nel tempo, attuata nell'ambito lavorativo dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice.

Il Codice di Condotta prevede che la persona che si ritenga oggetto di uno dei comportamenti discriminatori oggetto del Codice possa, fatta salva la tutela in sede penale e civile, attivare delle procedure al fine di ottenere l'interruzione del comportamento o comunque per favorire il superamento della situazione.

Consigliere di Fiducia

Per consentire la concreta applicazione del Codice di Condotta, il Comitato Unico di Garanzia avvia, istruisce e conclude, su mandato della Direzione, la procedura per l'assegnazione dell'incarico di Consigliere di Fiducia, che rappresenta la figura centrale ed essenziale per l'attuazione del Codice di condotta.

Il Consigliere di fiducia svolge l'attività di ascolto, informazione e trattazione dei casi sottoposti alla sua attenzione ai fini della soluzione in conformità e secondo le indicazioni del Codice di Condotta dell'AO.

Molteplici sono le iniziative formative ed informative nelle quali il Consigliere è coinvolto e molto costruttivo è il rapporto instauratosi con la Direzione aziendale, i Servizi maggiormente interessati e con il Comitato Unico di Garanzia.

L'attività svolta del Consigliere di fiducia si rivela molto utile consentendo in molteplici occasioni di individuare soluzioni evitando il ricorso ad altri strumenti e la sua presenza potrà essere molto apprezzata dal personale.

L'incarico di Consigliere di fiducia è di durata triennale e la professionista viene individuato/a in esito ad apposita procedura comparativa pubblica.

Piano triennale di azioni positive di Azienda Ospedaliera 2023-2025

Il Comitato Unico di Garanzia, in ottemperanza dell'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), adotta con cadenza triennale il Piano di azioni positive orientato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale, all'attuazione di una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, al maggior benessere lavorativo, alla prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. La presentazione dei Piani triennali non è solo un atto formale, bensì rappresenta un momento fondamentale per attivare misure di azioni positive e buone prassi volte a contribuire a perseguire una reale parità tra uomini e donne da parte dell'Amministrazione. Il Piano di Azioni Positive di AO per il triennio 2023-2025 è articolato in tre ambiti di intervento:

1. contribuire a favorire il benessere organizzativo e lavorativo anche attraverso il contrasto alle forme di discriminazione diretta ed indiretta;
2. contribuire a promuovere la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
3. attività di comunicazione delle proposte e delle iniziative del Comitato Unico di Garanzia attraverso i canali informativi aziendali e la formazione su specifici temi di competenza;

e si pone come obiettivi primari: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Centro d'Ascolto Psicologico

Il Centro d'Ascolto Psicologico (CAP) è un servizio finalizzato alla promozione del benessere ed alla prevenzione del disagio psicologico, gestito dalla S.C. di Psicologia Ospedaliera.

In particolare, rispetto ai dipendenti dell'Ospedale, il CAP offre uno spazio di prima valutazione e consulenza psicologica, cui gli operatori possono rivolgersi gratuitamente, senza appuntamento e con garanzia di riservatezza ed anonimato.

L'ambulatorio agisce in stretto coordinamento con altre iniziative aziendali, cui la SC di Psicologia partecipa attivamente, quali la valutazione e prevenzione del rischio stress lavoro-correlato (S.L.C.), il Gender Equality Plan (G.E.P.), la Workplace Health Promotion (W.H.P.), il contrasto e la prevenzione degli atti di violenza sui luoghi di lavoro, il rischio clinico, con l'obiettivo di fornire uno spazio di primo ascolto ed assistenza a qualsiasi dipendente riferisca sintomi riconducibili allo stress lavoro correlato, di essere stato vittima di aggressioni, molestie o mobbing sul luogo di lavoro, sia stato coinvolto in eventi avversi nell'esercizio della professione, richieda aiuto rispetto alla cessazione di abitudini dannose per la salute.

Il Centro di Ascolto rappresenta anche un primo fronte di monitoraggio delle fonti di malessere del personale ospedaliero e, in sinergia con il Servizio di Prevenzione e Protezione, la Direzione Medica di Presidio, la Medicina del Lavoro, la SC Formazione Qualità Comunicazione ed il S.I.T.R.O., nel corso degli anni ha promosso numerose iniziative formative e proposte di atti di miglioramento organizzativo, finalizzati alla promozione del benessere lavorativo, della conciliazione tra lavoro e vita privata, di una cultura inclusiva e rispettosa delle differenze culturali e di genere.

Linguaggio di genere.

Come noto, le parole hanno la funzione di designare cose e persone, descrivere eventi e fatti ed esprimere pensieri conferendo una connotazione specifica che rispecchia il retaggio culturale. La qualificazione che attribuiamo alle parole attraverso il linguaggio porta spesso ed inconsciamente a costruire e rafforzare stereotipi culturali.

Per evitare di alimentare pregiudizi che rallentano lo sviluppo sociale e culturale, è necessario comprendere che l'utilizzo un linguaggio appropriato, corretto e rispettoso della dignità della persona umana è fondamentale per rendere tutti consapevoli delle disuguaglianze di genere ancora presenti nella nostra società e per superare il divario di genere.

Già con la direttiva n. 173 del 27 luglio 2007, il Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha adottato misure per l'uso di un linguaggio rispettoso verso il genere femminile. La Convenzione di Istanbul, ratificata dall'Italia con la L. n. 77/2013, e le Linee Guida elaborate dal Parlamento Europeo nel 2018 hanno ripreso il tema del linguaggio non discriminatorio nei confronti del genere femminile assumendolo come volano di un cambiamento culturale necessario a prevenire la violenza di genere. L'uso del cosiddetto "maschile generico" che, nascondendosi dietro una falsa neutralità, subordina il sostantivo femminile al maschile deve essere necessariamente abbandonato in favore della diffusione di un linguaggio appropriato al genere di riferimento. Con il Piano per la Parità di Genere, l'Azienda Ospedaliera di Terni si impegna ad adottare raccomandazioni e misure idonee alla diffusione di un linguaggio rispettoso del genere in tutti gli atti dell'amministrazione, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione con la convinzione che la declinazione al femminile delle parole comunemente diffuse nel genere maschile possa promuovere la costruzione di una mentalità paritaria allineata alle tendenze europee ed internazionali.

5. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il presente Piano costituisce una prima realizzazione principalmente finalizzata ad assolvere all'impegno previsto dalla normativa europea di Horizon Europe e viene adottato con Deliberazione del Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera Santa Maria di Terni.

Lo stesso è stato partecipato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G) aziendale e potrà essere oggetto di integrazioni, modifiche ed ulteriori sviluppi in base all'esperienza svolta ed alle iniziative proposte all'interno dell'Azienda.

In ogni caso, l'aggiornamento del presente Piano avverrà in relazione al mutamento di norme o indirizzi nazionali, regionali o etico-professionali o in occasione di mutamenti nelle strategie e politiche complessive dell'Azienda Ospedaliera, o ancora in caso di variazione delle esigenze organizzative aziendali.

La revisione, sarà ad ogni modo, effettuata almeno ogni anno.