

## DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

<b>STRUTTURA PROPONENTE:</b> U.O.C. Programmazione strategica
<b>OGGETTO:</b> PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE E STRATEGIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE (DE&I STRATEGY): DETERMINAZIONI
L' Estensore Pierattelli Sonia
Il Dirigente e il Responsabile del Procedimento, con la sottoscrizione della proposta di delibera, di pari oggetto n. 0000745 del 09/06/2023 <i>Hash pdf (SHA256): cbcf11fe7fb33908dab7e83272d6f529cece678f5433f77162a94405772b12f0</i> attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed utile per il servizio pubblico. Il presente provvedimento contiene un trattamento di categorie particolari di dati personali: No <b>Il Responsabile del Procedimento:</b> Pierattelli Sonia <b>Il Dirigente:</b> Scartoni Giovanni <b>Ulteriori firmatari della proposta:</b>
Il Funzionario addetto al controllo di budget, con il visto della proposta di delibera di pari oggetto n. 0000745 del 09/06/2023 <i>Hash pdf (SHA256): cbcf11fe7fb33908dab7e83272d6f529cece678f5433f77162a94405772b12f0</i>
<b>Il Direttore Amministrativo - Dott.ssa Antonella Valeri</b>
<b>Il Direttore Sanitario - Dott.ssa Simona Dei</b>
<b>Il Direttore dei Servizi Sociali - Dott.ssa Patrizia Castellucci</b>
<b>Il Direttore Generale (Dr. Antonio D'Urso)</b>

**STRUTTURE ASSEGNATARIE DEL PRESENTE ATTO:**

## IL DIRETTORE UOC PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

**VISTO** il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992 n. 502 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421" e s.m.i.;

**VISTA** la Legge Regionale 24 febbraio 2005, n. 40 "Disciplina del Servizio Sanitario Regionale" e s.m.i.;

**VISTI** gli articoli 3, 4, 35, 36, 37, 97 della Costituzione della Repubblica Italiana;

**VISTA** la Legge 20 maggio 1970 n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";

**VISTA** la Legge 8 marzo 2000, n. 53 recante "Attuazione della Direttiva 96/34/CE Congedi parentali";

**VISTO** il Decreto Legislativo del 26 marzo 2001 n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

**VISTO** il Decreto legislativo 30 marzo, 2001 n. 165 - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che all'art. 7 comma 1° "Gestione delle risorse umane" recita che le amministrazioni pubbliche garantiscono 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;

**VISTO** il Decreto legislativo 11 aprile, 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che, all'art. 1 stabilisce il divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché l'integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività, così come modificata dalla Legge 5 novembre 2021 n° 162;

**VISTA** la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; ed, in particolare l'art. 19, il quale prevede che "gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare e attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva";

**VISTO** il Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, art. 28, comma 1 del "Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" che ha reso esplicito l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;

**VISTO** il Decreto legge 9 giugno 2021 n° 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n° 113 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" (Decreto Reclutamento) che, all'art. 6 prevede che:

- "per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione

e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012 n° 190 (comma 1);

- Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra le altre azioni “g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi*” (comma 2);

**PRESO ATTO** altresì delle Linea guida della Commissione Europea “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)” del 29 settembre 2021, contenenti le indicazioni per l'elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma Horizon Europe;

**DATO ATTO** che, in occasione della riunione dell'Ufficio di Direzione allargata del 31 maggio 2023, la Direzione aziendale ha espresso la volontà di adottare un Piano di eguaglianza di genere (GEP) in coerenza con quanto previsto dalla policy della Commissione Europea (CE), definita nel documento “Strategie UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025” allo scopo di ridurre, attraverso interventi mirati, la disuguaglianza di genere che permane nei paesi europei e, a tal fine, ha presentato una progettualità come da allegato parte integrante e sostanziale del presente atto;

**PRESO ATTO** che, in quella stessa sede, la Direzione Aziendale, in considerazione del supporto fornito all'iniziativa dal Direttore dell'Area Dipartimentale Promozione ed Etica della Salute, ha espresso la volontà di:

- adottare un Piano di Uguaglianza di Genere, con la costituzione di uno specifico gruppo di lavoro che ne dovrà redigere la prima bozza;
- perseguire una strategia di più ampia portata che, in linea con lo spirito della normativa sopra richiamata, elabori un percorso teso a realizzare in Azienda una “strategia di diversità, equità ed inclusione” (DE&I Strategy) tramite il supporto di un coordinatore (DE&I Manager) affiancato da un “gruppo di riflessione” (DE&I Think Tank);
- aprire una fase di consultazione la cui conclusione è stata prevista entro il 5 giugno 2023 durante la quale fossero espresse le candidature per la costituzione del “gruppo di riflessione” (DE&I Think Tank);

**RITENUTO** opportuno, preso atto di quanto sopra specificato, procedere all'approvazione della progettualità complessiva dell'iniziativa, allegato parte integrante e sostanziale del presente atto e procedere alla costituzione dei due gruppi di lavoro – a seguito delle candidature pervenute entro il 5 giugno 2023 - per la elaborazione della bozza di Piano di Uguaglianza di Genere e per l'elaborazione di un percorso teso a realizzare in Azienda una “strategia di diversità, equità ed inclusione” (DE&I Strategy);

**ATTESTATA** la legittimità e la regolarità formale e sostanziale della presente proposta;

## **PROPONE AL DIRETTORE GENERALE**

**per quanto espresso in premessa che qui si intende integralmente riportato:**

**DI APPROVARE** la progettualità relativa alla “strategia di diversità, equità ed inclusione” (DE&I Strategy), allegato parte integrante e sostanziale del presente atto;

**DI COSTITUIRE** un gruppo di lavoro per la redazione del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP Team), composto da:

- Direttore dell'Area Dipartimentale Promozione ed Etica della Salute, Dr.ssa Vittoria Doretti (coordinatrice)
- Per lo Staff della Direzione Aziendale:
  - o Direttore UOC Controllo di gestione, performance aziendale e flussi, Ing. Luigi Bechi
  - o Direttore UOC Sorveglianza Sanitaria, Dr. Riccardo Bassi
  - o Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), Dr. Simone Gepponi
  - o Direttore UOSD Benessere organizzativo e clima interno, Dr. Riccardo Bassi (a scavalco)
  - o Dirigente UOSD Comunicazione, Dr.ssa Marzia Sandroni
- Direttore Dipartimento Affari Generali, Dr. Onofrio Marcello
- Dirigente Dipartimento Risorse Umane, Dr. Paolo Franchi
- Direttore UOSD Codice Rosa, Salute e Medicina di genere, Dr. Claudio Pagliara
- Presidente Comitato unico di garanzia (CUG), Dr.ssa Rossana Mancini
- Supporto tecnico: Dr.ssa Vanessa Bastregghi, UOC Affari Generali

**DI DARE MANDATO** alla coordinatrice del gruppo di lavoro, con il supporto dello stesso, di redigere una bozza di Piano entro il 31 luglio 2023;

**DI COSTITUIRE**, facendo seguito alle autocandidature pervenute entro il 5 giugno 2023 alla UOSD Comunicazione, un "gruppo di riflessione" (DE&I Think Tank) con il compito di perseguire una strategia di più ampia portata che elabori un percorso teso a realizzare in Azienda una "strategia di diversità, equità ed inclusione" (DE&I Strategy) tramite il supporto di un coordinatore (DE&I Manager), così composto:

- Direttore dell'Area Dipartimentale Promozione ed Etica della Salute, Dr.ssa Vittoria Doretti (coordinatrice)
- Direttore Staff Direzione Sanitaria, Dr. Roberto Turillazzi
- Direttore Dipartimento Professioni infermieristiche e ostetriche, Dr.ssa Vianella Agostinelli
- Direttore Dipartimento Professioni tecnico sanitarie, della riabilitazione e della prevenzione, Dr.ssa Daniela Cardelli
- Direttore Dipartimento Affari Generali, Dr. Onofrio Marcello
- Dirigente Dipartimento Risorse Umane, Dr. Paolo Franchi
- Direttore Area Dipartimentale Medicina di Comunità – Area Sud, Dr.ssa Paola Bonini
- Direttore Area Dipartimentale Energia, Ambiente e Prevenzione Incendi, Ing. Daniele Giorni
- Direttore Area Dipartimentale Psicologia, Dr.ssa Margherita Papa
- Direttore UOC Gestione Sistemi di prenotazione, pagamento e servizi digitali al cittadino, Dr. Alessandro Militello
- Dirigente UOSD Comunicazione, Dr.ssa Marzia Sandroni
- Supporto tecnico: Dr.ssa Vanessa Bastregghi, UOC Affari Generali

**DI DARE MANDATO** alla coordinatrice del “gruppo di riflessione” (DE&I Think Tank), con il supporto dello stesso, di elaborare un percorso teso a realizzare in Azienda una “strategia di diversità, equità ed inclusione” (DE&I Strategy);

**DI TRASMETTERE** il presente atto a tutte le strutture rappresentate nei gruppi di lavoro e a tutte le macrostrutture aziendali;

**DI STABILIRE** che la presente deliberazione non comporta oneri aggiuntivi per l'Azienda USL Toscana sud est;

**DI DICHIARARE** la immediata eseguibilità della presente deliberazione, ai sensi della Legge 24 febbraio 2005 n. 40 articolo 42 al fine di dare tempestiva attuazione alla progettualità oggetto del presente atto;

**DI DARE ATTO** che, ai sensi dell'art. 6 della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i., il responsabile del procedimento è la Dr.ssa Sonia Pierattelli dello Staff della Direzione Aziendale;

Il Direttore UOC Programmazione Strategica  
(Dott. Giovanni Scartoni)

#### **IL DIRETTORE GENERALE**

**VISTO** il Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 73 del 29 aprile 2022 con cui si nomina il Dr. Antonio D'Urso Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana sud est;

**RICHIAMATA** la propria deliberazione n. 700 del 20 maggio 2022 di presa d'atto del contratto di prestazione d'opera intellettuale per lo svolgimento della funzione di Direttore Generale di Azienda Sanitaria Regionale e conseguente insediamento del Dott. Antonio D'Urso nelle funzioni di Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana sud est a decorrere dal 20 maggio 2022;

**LETTA e VALUTATA** la sopra esposta proposta di deliberazione presentata dal Direttore della UOC Programmazione Strategica avente ad oggetto: “Piano di Uguaglianza di Genere e strategia di diversità, equità ed inclusione (DE&I Strategy): determinazioni”;

**PRESO ATTO** dell'attestazione della legittimità, nonché della regolarità formale e sostanziale, espressa dal Dirigente che propone il presente atto;

**VISTO** il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Sociali;

#### **DELIBERA**

**per quanto sopra premesso, da intendersi qui integralmente trascritto e riportato:**

**DI APPROVARE** la progettualità relativa alla “strategia di diversità, equità ed inclusione” (DE&I Strategy), allegato parte integrante e sostanziale del presente atto;

**DI COSTITUIRE** un gruppo di lavoro per la redazione del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP Team), composto da:

- Direttore dell'Area Dipartimentale Promozione ed Etica della Salute, Dr.ssa Vittoria Doretti (coordinatrice)

- Per lo Staff della Direzione Aziendale:
  - o Direttore UOC Controllo di gestione, performance aziendale e flussi, Ing. Luigi Bechi
  - o Direttore UOC Sorveglianza Sanitaria, Dr. Riccardo Bassi
  - o Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), Dr. Simone Gepponi
  - o Direttore UOSD Benessere organizzativo e clima interno, Dr. Riccardo Bassi (a scavalco)
  - o Dirigente UOSD Comunicazione, Dr.ssa Marzia Sandroni
- Direttore Dipartimento Affari Generali, Dr. Onofrio Marcello
- Dirigente Dipartimento Risorse Umane, Dr. Paolo Franchi
- Direttore UOSD Codice Rosa, Salute e Medicina di genere, Dr. Claudio Pagliara
- Presidente Comitato unico di garanzia (CUG), Dr.ssa Rossana Mancini
- Supporto tecnico: Dr.ssa Vanessa Bastregghi, UOC Affari Generali

**DI DARE MANDATO** alla coordinatrice del gruppo di lavoro, con il supporto dello stesso, di redigere una bozza di Piano entro il 31 luglio 2023;

**DI COSTITUIRE**, facendo seguito alle autocandidature pervenute entro il 5 giugno 2023 alla UOSD Comunicazione, un “gruppo di riflessione” (DE&I Think Tank) con il compito di perseguire una strategia di più ampia portata che elabori un percorso teso a realizzare in Azienda una “strategia di diversità, equità ed inclusione” (DE&I Strategy) tramite il supporto di un coordinatore (DE&I Manager), così composto:

- Direttore dell’Area Dipartimentale Promozione ed Etica della Salute, Dr.ssa Vittoria Doretti (coordinatrice)
- Direttore Staff Direzione Sanitaria, Dr. Roberto Turillazzi
- Direttore Dipartimento Professioni infermieristiche e ostetriche, Dr.ssa Vianella Agostinelli
- Direttore Dipartimento Professioni tecnico sanitarie, della riabilitazione e della prevenzione, Dr.ssa Daniela Cardelli
- Direttore Dipartimento Affari Generali, Dr. Onofrio Marcello
- Dirigente Dipartimento Risorse Umane, Dr. Paolo Franchi
- Direttore Area Dipartimentale Medicina di Comunità – Area Sud, Dr.ssa Paola Bonini
- Direttore Area Dipartimentale Energia, Ambiente e Prevenzione Incendi, Ing. Daniele Giorni
- Direttore Area Dipartimentale Psicologia, Dr.ssa Margherita Papa
- Direttore UOC Gestione Sistemi di prenotazione, pagamento e servizi digitali al cittadino, Dr. Alessandro Militello
- Dirigente UOSD Comunicazione, Dr.ssa Marzia Sandroni
- Supporto tecnico: Dr.ssa Vanessa Bastregghi, UOC Affari Generali

**DI DARE MANDATO** alla coordinatrice del “gruppo di riflessione” (DE&I Think Tank), con il supporto dello stesso, di elaborare un percorso teso a realizzare in Azienda una “strategia di diversità, equità ed inclusione” (DE&I Strategy);

**DI TRASMETTERE** il presente atto a tutte le strutture rappresentate nei gruppi di lavoro e a tutte le macrostrutture aziendali;

**DI STABILIRE** che la presente deliberazione non comporta oneri aggiuntivi per l'Azienda USL Toscana sud est;

**DI DICHIARARE** la immediata eseguibilità della presente deliberazione, ai sensi della Legge 24 febbraio 2005 n. 40 articolo 42 al fine di dare tempestiva attuazione alla progettualità oggetto del presente atto;

**DI DARE ATTO** che, ai sensi dell'art. 6 della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i., il responsabile del procedimento è la Dr.ssa Sonia Pierattelli dello Staff della Direzione Aziendale;

**DI INCARICARE** la UOC Affari Generali:

- di provvedere alla pubblicazione all'Albo on line, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della Legge n. 69/2009, consultabile sul sito WEB istituzionale;
- di trasmettere il presente atto, contestualmente alla sua pubblicazione, al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 42, comma 2, Legge Regionale 24 febbraio 2005, n. 40 e s.m.i..

Il Direttore Generale  
(Dott. Antonio D'Urso)

# DE&I Strategy



Vittoria Doretti  
Direttrice Area Promozione ed Etica della Salute

Antonio D'Urso  
Direttore Generale

# Cosa si intende per diversity?

Nel lavoro s'intende il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità che le persone possono esprimere. Le principali differenze prese in considerazione sono:

- il genere
- l'etnia di appartenenza
- l'età, o la generazione
- l'orientamento sessuale
- le disabilità
- la religione.

A queste si aggiungono poi altre caratteristiche che possono generare pregiudizi o discriminazioni, come:

- il percorso di studi
- l'esperienza lavorativa
- il ruolo svolto nell'azienda
- il reddito
- l'origine geografica.

Le iniziative volte a riconoscere, includere e valorizzare queste diversità all'interno dell'azienda. Un processo che può avvenire sia per fattori esterni che spingono le imprese a operare in questa direzione, come una legge sulle pari opportunità che impone la parità tra i sessi, per esempio. Ma anche interne, cioè promosse volontariamente dall'organizzazione, per esempio per riconoscere l'identità di genere o facilitare il lavoro alle persone con disabilità

1. Riconoscere le diversità: essere consapevoli delle diversità esistenti all'interno dell'azienda è il primo passo per prendere decisioni in questo campo;
2. Includere le persone: una volta riconosciute le diversità si possono poi mettere in atto azioni per favorire il loro ingresso in azienda e facilitare i compiti;
3. Valorizzare diversità e inclusione: riconoscere il valore delle diversità deve spingere l'azienda a modificare la propria organizzazione per ottenere vantaggi da questa ricchezza.

**Cosa vuol dire “diversity management”?**



# DE&I STRATEGY

Strategia che integra programmi e tecniche per:

riconoscere e valorizzare le differenze individuali

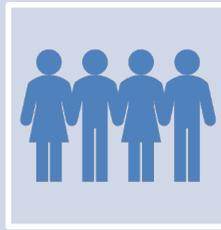
massimizzare il potenziale di tutti i dipendenti, nessuno escluso

eliminare ogni forma di discriminazione

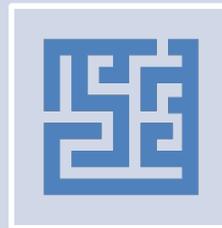
favorire l'integrazione e la compenetrazione delle diversità  
(di età, sesso, orientamento sessuale, cultura e abilità)

promuovere una cultura aziendale aperta, positiva e inclusiva

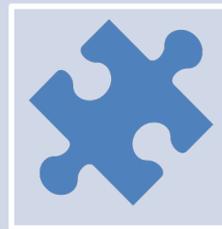
# DE&I Strategy



L'inclusione delle diversità può trasformarsi in un indubbio vantaggio competitivo



Punti di vista differenti possono contribuire a trovare soluzioni e idee più innovative, coinvolgenti e funzionali.



Costruire in azienda nuove abitudini per dare concretezza alla strategia DE&I

# DE&I: gli ostacoli in azienda

È molto comune la **svalutazione** di questo tipo di problemi, per arrivare non di rado alla totale negazione della loro esistenza in azienda.

Nella maggior parte delle organizzazioni **manca un reale monitoraggio** dedicato ai temi di Diversity, Equity & Inclusion e che di conseguenza vengano **meno i dati e le informazioni di partenza**.

A tutto questo si aggiunge una **consapevolezza** generalmente **bassa** riguardante gli **stereotipi** che girano intorno al tema della diversità.



# DE&I Strategy

PIAO

STAFF  
DIREZIONE  
AZIENDALE

WELFARE PLAN

POLITICHE  
DEL PERSONALE

BENESSERE  
ORGANIZZATIVO

PIANO  
DI SUPPORTO  
EMOTIVO

MEDICO  
COMPETENTE

PIANO  
DI LAVORO  
PERSONALIZZATO

SSPP

WHP

GEP

CUG

PIANO DELLE  
AZIONI POSITIVE

# DE&I STRATEGY

## DE&I MANAGER

## DE&I THINK TANK

Perfezionare continuamente le policy di Diversity, Equity e Inclusion, coinvolgendo tutti gli stakeholder.

Il cuore del lavoro parte dalla consapevolezza che quello che deve cambiare è l'approccio mentale, in tal senso il **DE&I manager** insieme al **THINK TANK** aiuta ad andare oltre gli automatismi per superare le discriminazioni e dare valore ai talenti in azienda.

# DE&I STRATEGY

Tra i compiti che il Direttore Generale affida al

**DE&I MANAGER**

**DE&I THINK TANK**

è il coordinamento delle varie strutture aziendali per l'elaborazione

**GENDER EQUALITY PLAN**

in coerenza con gli altri documenti programmatici della DE&I Strategy

PIANO DI  
UGUAGLIANZA  
DI GENERE  
Gender Equality  
Plan (GEP)



Servizio Sanitario della Toscana



# Gender Equality Plan (GEP)

## **DOCUMENTO PROGRAMMATICO**

**È indicativo dell'orientamento dell'azienda** a promuovere, programmare ed attuare ogni azione che possa favorire inclusione e parità di genere a tutti i livelli aziendali

**È un sistema di impegni e azioni** da realizzarsi nell'arco del triennio per promuovere la parità di genere e le pari opportunità

**Mette in campo azioni e progetti** che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere

**È uno strumento strategico** per mezzo del quale un'istituzione definisce le azioni per la promozione dell'uguaglianza di genere all'interno della propria organizzazione

L'adozione del GEP risponde a quanto previsto dalla policy della Commissione Europea (CE), definita nel documento “Strategie UE per l’uguaglianza di genere 2020-2025” allo scopo di ridurre, attraverso interventi mirati, la disuguaglianza di genere che permane nei paesi europei.

In particolare la Direzione Ricerca e Innovazione della CE, per rafforzare tale impegno strategico ha richiesto alle istituzioni pubbliche **che vogliano accedere a un finanziamento** di ricerca nella cornice del **prossimo programma Horizon Europe l’adozione di un GEP.**

«Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans»

## Gender Equality Plan



# Gender Equality Plan

La Commissione Europea individua 5 aree per definire le azioni di miglioramento

1. equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa inclusiva
2. equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali
3. eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica
5. contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere sul luogo di lavoro.

La Legge n. 108 del 29 luglio 2021

«Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC»

**Gender Equality Plan**



# GEP TEAM ASL TSE

Coordinatore: DE&I manager

Staff Direzione Aziendale:

- Comunicazione interna
- RSPP
- Controllo di gestione, performance aziendale e flussi informativi
- Sorveglianza Sanitaria

Staff Direzione Sanitaria  
CUG

Benessere Organizzativo  
Salute e medicina di genere – Codice Rosa  
Dipartimento Affari Generali  
Dipartimento Risorse umane

- Struttura per Supporto tecnico: Affari Generali

## SCHEMA GEP

### TITOLO Linee Guida per il linguaggio di genere nella Ausl Toscana su est

OBIETTIVI	Promuovere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e atti amministrativi l'uso di un linguaggio attento alle differenze di genere
AZIONI	Analisi condivisa e proposta di un nuovo linguaggio più attento al rispetto delle caratteristiche socioculturali che si accompagnano all'appartenenza all'uno o all'altro sesso
STRUTTURE RESPONSABILI	UOSD Comunicazione, Area Dipartimentale Promozione ed etica della salute, UOSD Salute e Medicina di genere - Codice rosa, UOC Affari Generali
STRUMENTI	Linea Guida
ESITO	Maggior diffusione di un linguaggio sensibile al genere
CRONOPROGRAMMA	1 settembre

PIANO DI UGUAGLIANZA  
DI GENERE  
Gender Equality Plan  
(GEP)

**MACROAREA: Alimentare una cultura organizzativa basata sulla parità di genere**

# GENDER EQUALITY PLAN\_ GEP

## Procedura di implementazione:

1. **Audit:** raccolta dati separati per genere, individuazione dei problemi, carrellata della legislazione esistente e delle risorse disponibili
2. **Planning:** definizione degli obiettivi e delle azioni e policies (con relative tempistiche) per la loro realizzazione
3. **Implementazione:** implementazione delle attività, che devono includere formazioni, azioni di capacity-building, nonché campagne per aumentare la visibilità del GEP all'interno e all'esterno dell'organizzazione
4. **Valutazione:** revisione dei risultati ottenuti, raccolta feedback, processo di apprendimento necessario per correggere/riformulare il GEP per il ciclo successivo

La Commissione tiene a sottolineare l'importanza di **includere tutta l'organizzazione** nelle varie fasi del GEP, in modo da trasmettere l'importanza della tematica a tutti i suoi membri e da assicurare il successo dell'iniziativa.

# ROAD MAP

- **Costituzione GEP TEAM**
  - entro **5 giugno** conferma dei componenti indicati o loro delegati con mail a – **comunicazione@uslsudest.toscana.it**
  - nomina entro il 12 giugno
- **Costituzione THINK TANK DE&I**
  - **entro 5 giugno** i componenti dell'Ufficio Direzione Allargata interessati inviano candidatura con motivazione alla mail – **de&istrategy@uslsudest.toscana.it**
  - nomina entro il 12 giugno
- **Gender Equility Plan I bozza\_**entro **31 luglio**
- Individuazione **Consigliera di fiducia** \_entro 15 settembre
- **Gender Equility Plan** Presentazione **Proposta Ufficio Direzione allargata\_** settembre
- **Condivisione con gli stakeholder**