



性别平等政策 托 斯卡纳东南部地方卫生局性别平 等政策指南

2025年9月15日第2版

SIENA

地址 Piazza Rosselli 26, 53100

电话 0577 535111

GROSSETO

地址 Via Cimabue 109,
50100

电话 0564 485111

目录

- 引言..... 3
- 1. 目标..... 4
- 2. 职责..... 4
- 3. 性别平等政策..... 4
 - 3.1 语言 4
 - 3.2 培训 5
 - 3.3 员工选拔和聘用 5
 - 3.4 职业管理 5
 - 3.5 薪酬公平与报酬 6
 - 3.6 育儿、家庭照护和工作与生活的平衡 6
 - 3.7 预防工作场所一切形式的身体、言语和数字虐待..... 6
 - 3.8 企业反歧视机构 7
- 4. 参考文献..... 7

引言

托斯卡纳东南部地方卫生局 (AUSLTSE) 的政策以公平和尊重多样性为基础。事实上，作为一家公共行政机构，公司根据现行法律和国家劳动合同保护性别平等。此外，公司在打击歧视方面拥有丰富的经验，可追溯到《粉红守则》（2009 年）的诞生，并实施了具体的行动和政策，以消除性别平等的障碍。这些行动不仅在公司范围内开展，还涉及社区和当地地区，因此具有重要的社会意义。事实上，根据公司内部章程，公司对其行为对社会和运营环境的影响承担责任。公司致力于采取负责任的行为，促进可持续发展，包括通过采取符合道德和透明的行为，遵守适用法律和通用标准，以及采用先进的工具来保护工人的健康和安全。

此外，AUSTSE 是首个采用“多元化、公平和包容性”（DE&I）Strategy（战略）的公共卫生机构，该战略基于公平、消除一切形式歧视以及将多元化纳入所有企业政策的创新理念。该战略最大限度地发挥了组织内每位员工的潜力，并倡导开放、积极和包容的企业文化。作为“多元化、公平和包容性（DE&I）战略”实施的一部分，AUSTSE 选择采用企业性别平等计划（GEP）。这是一项定期审查的三年期性别平等行动计划，旨在制定具体的、参与性的行动方案，以解决所有工作和组织环境中的性别不平等问题。事实上，性别不平等不仅代表着由于未能充分利用大量医疗和社会护理资源的技能和专业知识的重大价值损失，还涉及其他因素（经济、社会、种族等）造成的不平等。开发所有人力资源都需要每个人的参与，从尊重每个人开始，即使是在具体细节上。这是公司追求的公平理念，不仅体现在关爱其支持的人身上，也体现在关爱员工身上。促进职场性别平等意味着确保所有员工都能获得并享有相同的资源和机会，无论其性别认同如何。AUSLTSE 重视人们基于性别、年龄、语言、种族、文化背景、残疾、宗教信仰、性取向、工作方式、教育水平、专业技能、工作与生活、经验、工作职能、社会经济背景、地理位置、婚姻状况和家庭责任为职场带来的多元化技能和视角。根据公司章程，公司活动基于以下原则：重视人力资源，促进组织福祉；发展每个岗位和专业领域的专业素养和技能；承认平等机会，重视差异，并杜绝任何歧视。AUSLTSE 还致力于：i) 公平公正地对待所有员工，不论其性别认同如何，提倡积极、尊重和建设性的态度；ii) 提高性别意识和敏感性；iii) 促进透明沟通，宣扬性别平等的成就、多样性的重视以及对女性赋权的支持。

1. 目标

通过该文件，AUSLTSE 打算定义和采用 UNI/PdR 125:2022 中规定的自身政策，旨在尊重和实现公司作为其性别平等政策和所采用的 DE&I 战略的一部分而制定的原则、承诺和目标。

2. 职责

根据2023年6月13日第696号总经理决议，AUSLTSE通过了“多元化、公平和包容性战略”（DE&I 战略）项目，并任命了一位DE&I经理，该经理在总经理的直接授权下，担任DE&I问题的战略顾问。此外，AUSLTSE还设立了一个DE&I“Think Tank”，负责制定更广泛的战略，以制定在公司内部实施“多元化、公平和包容性战略”（DE&I 战略）的途径。

根据2024年9月19日第930号总经理决议，DE&I智库承担了性别平等政策指导委员会的职责，其授权、职责和目标完全符合UNI/PdR 125:2022的规定。

随后，2025年3月28日第295号总经理决议更新了指导委员会的组成，并批准了委员会的运作规章。

3. 性别平等政策

3.1 语言

公司致力于在各个层面，包括内部和外部沟通中，使用尊重和包容的语言（书面、口头和手势），同时考虑到每个人的主观感受及其身份和个人领域的潜在变量，避免使用不恰当且可能带有歧视性的表达方式。为此，公司制定了关于性别敏感语言的具体指南（总干事2024年2月12日第140号决议，《性别敏感语言指南》），并成立了一个常设跨部门委员会，负责采取具体行动，确保参与实体、公司和机构在机构和行政沟通中实现性别平等。

3.2 培训

有组织的培训必须确保员工在培训和发展项目（包括领导力课程）中享有平等、公平的参与机会，不受歧视。AUSLTSE 每年都会批准年度培训计划，该计划的指导原则之一是确保员工享有平等的培训机会。平等的培训机会是消除性别间平等职业发展障碍的关键因素之一。各级培训项目的规划必须遵循包容和平等的原则，包括反对性别偏见和刻板印象的原则。

公司针对各个级别员工，按规定频率提供针对 DE&I 战略、性别平等计划以及针对任何形式的暴力和歧视（包括任何形式的骚扰）的“零容忍”政策的专门培训。

3.3 员工选拔和聘用

AUSLTSE 的招聘和选拔程序遵循国家和地区公共行政招聘法规。

竞争性考试、选拔、评估和招聘流程的所有阶段均应确保避免任何形式的歧视，包括性别不平等（ESTAR 总干事 2023 年 12 月 23 日第 533 号决议，ESTAR 竞争和选拔程序法规修正案）。

根据法律规定，所需的个人资料和技能与性别或其他歧视性因素无关，因为它们源自法规和国家集体劳动协议 (CCNL)，公司不得减损（ESTAR 总干事 2023 年 12 月 23 日第 533 号决议，ESTAR 竞争和选拔程序法规修正案）。

在招聘中，当专业技能水平相同时，目标是平衡人数较少的性别（ESTAR 总司 2023 年 12 月 23 日第 533 号决议，ESTAR 竞争和选拔程序条例修正案）。

法律保障竞争专员的任命中男女均有代表性（ESTAR 总司 2023 年 12 月 23 日第 533 号决议，ESTAR 竞争和选拔程序条例修正案）。此外，所有委员会的设立均须经地区平等委员会批准（ESTAR 总司 2023 年 12 月 23 日第 533 号决议，ESTAR 竞争和选拔程序条例修正案）。该条例还规定，委员/评估员提出的问题必须仅涉及技术专业方面以及对所竞争/评估/选拔的专业职位所需技能的评估，并且不得涉及可能存在歧视的领域，特别是涉及婚姻状况、怀孕或护理责任。

3.4 职业管理

AUSLTSE 的职业发展受集体谈判协议 (CCNL) 管辖。AUSLTSE 致力于消除员工在平等职业发展方面的障碍，尤其关注性别问题，但不限于此。AUSLTSE 确保平等的职业发展机会，并确保所有员工均可参与职业发展计划，不受性别歧视。AUSLTSE 还致力于采取措施，确保企业领导职位的性别平衡。

AUSLTSE 支持创建和维护一个促进多元化并保护员工身心健康的工作环境。

根据总统令第 125/2022 号定义的指标，建立了一个监测系统，该系统能够收集以下方面的数据：招聘状况、按角色类型和任务/职位划分的性别员工描述、培训、职业发展和晋升、解雇、退休和提前退休以及实际支付的薪酬。

3.5 薪酬公平与报酬

在 AUSLTSE，薪酬是根据国家集体谈判协议（CCNL）制定的。我们每年进行监测，评估各职位/角色的平均薪酬，并特别关注性别差异。

3.6 育儿、家庭照护和工作与生活的平衡

除了适用的国家集体谈判协议外，我们还计划推出旨在保障生育/陪产假权益的举措，以及促进工作与生活平衡的服务（例如，灵活工作、兼职工作、弹性工作时间）。这些举措通过确保更公平地分配工作/家庭时间，支持家庭责任的分担，同时也有助于消除职业发展的潜在障碍。

3.7 预防工作场所一切形式的身体、言语和数字虐待

公司致力于实施内部流程，以识别、通过风险分析进行调查并管理所有形式的虐待、不包容和/或歧视。

公司已制定并采用了一套具体的程序，用于报告和管理与工作相关的虐待和/或暴力案件（PA-SSOS-001“预防和管理托斯卡纳南部公司员工暴力和侵犯行为”）。

2024年3月27日，总干事第321号决议设立了“信任顾问”职位，以预防和打击工作场所的歧视、虐待和骚扰。

3.8 企业反歧视机构

单一保障委员会

单一保障委员会是根据2010年第183号法律设立的机构，旨在预防和打击一切形式的歧视，包括基于性别、年龄、性取向、民族血统、残疾、宗教或语言、就业机会、待遇和工作条件、专业培训、职业发展和工作场所安全的歧视。单一保障委员会还关注组织福祉，打击公共行政部门内一切形式的道德和心理暴力以及性骚扰。

AUSLTSE 单一保障委员会的目标是：i) 确保性别平等和机会均等，加强对男性和女性工人的保护，确保不存在任何形式的基于性别、年龄、性取向、民族血统、残疾、宗教或语言的直接或间接的道德或心理暴力和歧视； ii) 促进创造一个尊重平等机会、组织福祉、反对针对男性和女性工人的任何形式的歧视和道德或心理暴力的工作环境，同时考虑到第 150/2009 号立法法令引入的创新和第 81/2008 号立法法令、《工作场所健康与安全综合法》中的指示。

信任顾问

根据AUSLTSE（地方卫生局）局长第321/2024号决议“批准打击性骚扰行为准则并设立保密顾问职位，以预防和打击工作场所的歧视、虐待和骚扰”，公司采用了一种工具，一方面，以具体、公开和参与的方式定义公司打击性骚扰的行动方针，另一方面，规范保密顾问的活动。主管保密顾问为遭受有损尊严行为的员工提供帮助和建议；确保监测风险情况；提出适当的行动建议，旨在营造有利于确保个人平等尊严和自由的氛围；参与 AUSL 东南托斯卡纳发起的信息和培训活动以及 CUG（工作场所健康综合工作组）会议，并向行政部门和 CUG 提交其活动成果的年度报告。

4. 参考文献

- UNI/PdR 125:2022年 – 性别平等管理系统
- USL 东南托斯卡纳（2018年）2018 年 3 月 22 日总经理第 275 号决议“成立 USL 东南托斯卡纳 平等机会、促进工人福祉和反对歧视单一保障委员会 (CUG)”
- USL 东南托斯卡纳（2022年）2022 年 12 月 21 日总干事第 1618 号决议“续签 USL 东南托斯卡纳平等机会、提高工人福祉和反对歧视的单一保障委员会 (CUG)”
- USL 东南托斯卡纳（2023年）2023 年 3 月 28 日总干事第 348 号决议“USL 东南托斯卡纳平等机会、提高工人福祉和反对歧视的单一保障委员会 (CUG)：纳入 FIALS 工会”
- USL 东南托斯卡纳（2023年）2023 年 5 月 23 日总经理第 571 号决议“发布申请公告，申请加入 东南托斯卡纳平等机会、促进工人福祉和反对歧视单一保障委员会 (CUG)”
- USL 东南托斯卡纳（2023年）2023 年 6 月 13 日总干事第 696 号决议“性别平等计划和多样性、公平和包容战略（DE&I 战略）：决定”

- USL 东南托斯卡纳（2023年）2023 年 8 月 1 日总经理第 856 号决议“任命 USL Toscana Sud Est 的公司成员以及平等机会、促进工人福祉和反对歧视单一保障委员会 (CUG) 主席”
- USL 东南托斯卡纳（2023年）总干事于 2023 年 10 月 17 日通过的第 1054 号决议“批准性别平等计划”
- USL 东南托斯卡纳（2023年）2023 年 11 月 28 日总经理第 1224 号决议“USL 东南托斯卡纳 单一担保委员会加入单一担保委员会全国网络”
- ESTAR。（2023年）2023 年 12 月 23 日总干事第 533 号决议“修订 Estar 竞争和选拔程序规定”
- USL 东南托斯卡纳公司。（2023年）PA-SSOS-001 2023“预防和管理针对 东南托斯卡纳公司工人的暴力和侵略”
- USL 东南托斯卡纳（2024年）2024 年 1 月 8 日总经理第 6 号决议“更换 USL 东南托斯卡纳平等机会、促进工人福祉和反对歧视单一保障委员会 (CUG) 成员”
- USL 东南托斯卡纳（2024年）2024 年 1 月 23 日总经理第 66 号决议“发布招标公告，征集可用性声明，作为 USL 东南托斯卡纳平等机会、提高工人福祉和反对歧视单一保障委员会 (CUG) 的一部分”
- USL 东南托斯卡纳 (2024年) 总干事于 2024 年 2 月 12 日第 140 号决议“性别敏感语言指南”
- USL 东南托斯卡纳（2024年）总经理决议 2024 年 3 月 27 日第 321 号 批准《反性骚扰行为准则》并设立保密顾问，以防止和打击工作场所的歧视、虐待和骚扰
- USL 东南托斯卡纳（2024年）总干事于 2024 年 9 月 19 日通过的第 930 号决议“性别政策：迈向性别认证”
- USL 东南托斯卡纳（2025年）2025 年 3 月 28 日总干事第 295 号决议“根据 UNI/PDR 125:2022 标准更新性别平等政策指导委员会的组成并批准该法规”