



# Politica privind egalitatea de gen

## Ghid pentru implementarea politicilor privind egalitatea de gen în cadrul Autorității Sanitare Locale din sud-estul Toscanei

ver.2 del 15/09/2025

AREZZO  
Via Calamandre 173, 52100  
Centralino 0575 2551

SIENA  
Piazza Rosselli 26, 53100  
Centralino 0577 535111

GROSSETO  
Via Cimabue 109, 50100  
Centralino 0564 485111



Autoritatea Sanitară Locală din Sud – Estul Toscanei (AUSLTSE) își bazează regulamentele pe echitate și respect pentru diversitate. De fapt, pe de o parte, Autoritatea, în calitate de organism al administrației publice, protejează egalitatea de gen în conformitate cu legislația în vigoare și cu contractele de muncă naționale, iar pe de altă parte, are o lungă experiență în combaterea discriminării, încă de la crearea Codice Rosa (Codului Roz) (2009), prin punerea în aplicare a unor acțiuni și politici specifice pentru eliminarea barierelor din calea egalității de gen, care depășesc contextul instituțional și implică și comunitățile și zona locală, dobândind astfel o valoare socială. De fapt, în conformitate cu statutul său, AUSL se angajează să își asume responsabilitatea pentru impactul acțiunilor sale asupra societății și mediului în care operează și își propune să adopte un comportament responsabil care să contribuie la dezvoltarea durabilă, inclusiv prin adoptarea unui comportament etic și transparent, în conformitate cu legile aplicabile și standardele comune, precum și instrumente avansate pentru protecția sănătății și siguranței angajaților.

În plus, AUSTSE a fost prima Autoritate Sanitară publică ce a adoptat strategia DE&I, o viziune inovatoare bazată pe echitate, eliminarea tuturor formelor de discriminare și includerea diversității în toate politicile instituției, cu scopul de a maximiza potențialul fiecărei persoane care lucrează în cadrul Autorității și de a promova un set de valori și comportamente deschise, pozitive și incluzive.

Ca parte a implementării Strategiei pentru diversitate, echitate și incluziune (DE&I), AUSLTSE a ales să adopte un Plan Instituțional pentru egalitatea de gen (GEP), un plan de acțiune pe trei ani pentru egalitatea de gen, care este revizuit periodic și definește linii de acțiune concrete și participative pentru combaterea inegalității de gen în toate mediile de lucru și organizaționale. Disparitățile de gen nu constituie doar o pierdere semnificativă de valoare din cauza nefolosirii abilităților și competențelor unei mari părți a resurselor din sectoarele sănătății și social, dar implică și inegalități datorate altor factori (economici, sociali, etnici etc.). Valorificarea tuturor resurselor umane implică participarea tuturor, începând cu respectul concret pentru fiecare individ. Acesta este conceptul de echitate pe care AUSL îl urmărește, nu doar față de persoanele asistate, ci și față de angajații săi. Promovarea egalității de gen la locul de muncă înseamnă asigurarea faptului că toți angajații au acces și se bucură de aceleași resurse și oportunități, indiferent de identitatea de gen.

AUSLTSE apreciază diferitele abilități și perspective pe care persoanele le aduc la locul de muncă în funcție de sex, vârstă, limbă, etnie, origine culturală, deficiență, convingere religioasă, orientare sexuală, stil de lucru, nivel de educație, abilități profesionale, experiență profesională și de viață, rolul în cadrul instituției, contextul socio-economic, locația geografică, starea civilă și responsabilitățile familiale. Conform statutului său, Autoritatea își bazează activitățile pe următoarele principii: valorificarea resurselor umane și promovarea bunăstării organizaționale, dezvoltarea abilităților și competențelor profesionale pentru fiecare rol și profil profesional, recunoașterea egalității de șanse și valorificarea diferențelor, precum și respingerea tuturor formelor de discriminare. AUSLTSE se angajează, de asemenea, să: i) trateze tot personalul în mod corect și echitabil, indiferent de identitatea de gen, promovând o abordare pozitivă, respectuoasă și constructivă; ii) promoveze conștientizarea și sensibilitatea față de gen; iii) promoveze o comunicare prin care să declare în mod transparent angajamentul său față de realizarea egalității între sexe, valorizarea diversității și sprijinirea emancipării femeilor.

## **1. Obiectiv**

Prin prezentul document, AUSLTSE intenționează să definească și să adopte politicile sale, conform cerințelor UNI/PdR 125:2022, cu scopul de a respecta și de a realiza principiile, angajamentele și obiectivele stabilite de AUSL în cadrul politicii sale de egalitate de gen și al strategiei DE&I pe care a adoptat-o.

## **2. Responsabilitate**

Prin Rezoluția nr. 696 din 13/06/2023 a directorului general, AUSLTSE a adoptat proiectul referitor la „strategia privind diversitatea, echitatea și incluziunea” (Strategia DE&I), a numit managerul DE&I, care acționează în virtutea mandatului direct al directorului general în calitate de consilier strategic pe probleme DE&I, și a identificat un grup de reflecție (Grupul de reflecție DE&I) cu sarcina de a urmări o strategie mai amplă prin care să se poată dezvolta o cale către implementarea unei „strategii de diversitate, echitate și incluziune” (Strategia DE&I) în cadrul instituției .

Prin Rezoluția directorului general nr. 930 din 19/09/2024, grupul de reflecție DE&I a preluat rolul de comitet director pentru politicile de egalitate de gen, cu un mandat, sarcini și obiective pe deplin conforme cu UNI/PdR 125:2022.

Componența Comitetului director a fost apoi actualizată prin Rezoluția directorului general nr. 295 din 28/03/2025, care a adoptat și regulamentul de funcționare al comitetului.

## **3. Politici privind egalitatea de gen**

### **3.1 Limbajul**

AUSL a decis să utilizeze un limbaj respectuos și incluziv (scris, vorbit și gestual) la toate nivelurile, atât în comunicările interne, cât și în cele externe, ținând seama de percepția subiectivă a fiecărei persoane și de posibilele variabile ale identității și sferei personale a fiecăruia, împiedicând utilizarea expresiilor inadecvate și potențial discriminatorii. În acest scop, AUSLTSE a elaborat Ghidul specific privind limbajul de gen (Rezoluția DG nr. 140 din 12 februarie 2024 „Linii directoare privind limbajul de gen”) și a înființat un comitet interdepartamental permanent însărcinat cu luarea de măsuri concrete pentru punerea în aplicare a egalității de gen în comunicarea instituțională și administrativă de către organisme, companiile și instituțiile participante.

### **3.2 Formare**

Formarea organizată a angajaților trebuie să asigure participarea egală și echitabilă, fără discriminare, la cursurile de formare și dezvoltare, inclusiv la cursurile de leadership. În fiecare an, AUSLTSE aprobă Planul anual de formare, care include, printre principiile sale de bază, egalitatea de șanse la accesarea cursurilor de formare pentru personal. Accesul echitabil la formare este, printre altele, unul dintre aspectele fundamentale în eliminarea barierelor care împiedică dezvoltarea carierei în mod egal între sexe.

Planificarea cursurilor de formare la toate nivelurile trebuie să se bazeze pe principii de incluziune și egalitate, inclusiv pe cele împotriva prejudecăților și stereotipurilor de gen.

Autoritatea oferă cursuri de formare specifice la toate nivelurile și la intervale definite în strategia DE&I, în Planul de Egalitate de Gen și „toleranța zero” față de toate formele de violență și discriminare împotriva personalului, inclusiv hărțuirea sub toate formele sale.

### 3.3 Selecția și recrutarea personalului

Procedurile de recrutare și selecție la AUSLTSE respectă reglementările naționale și regionale privind recrutarea în administrația publică.

Se garantează că, în toate etapele procesului de concurs și în procesele de selecție, evaluare și recrutare, se aplică proceduri cu scopul de a preveni orice formă de discriminare, inclusiv inegalitatea de gen (ESTAR Rezoluția DG 533 din 23/12/2023 de modificare a reglementărilor care guvernează procedurile de concurs și selecție ale Estar).

Conform legii, profilurile și competențele solicitate sunt neutre în ceea ce privește genul sau alți factori discriminatori, deoarece derivă din reglementări și din Contractele colective naționale de muncă (CCNL) de la care autoritatea nu poate deroga (ESTAR Rezoluția DG 533 din 23/12/2023 de modificare a reglementărilor care guvernează procedurile de concurs și de selecție ale Estar).

În procesul de recrutare, în cazul în care competențele profesionale sunt egale, există tendința de a reechilibra genul mai puțin reprezentat numeric (Rezoluția ESTAR DG 533 din 23/12/2023 de modificare a regulamentelor care reglementează procedurile de concurs și de selecție ale Estar).

De regulă, reprezentarea ambelor sexe este garantată în numirea Comisarilor de concurs (ESTAR Rezoluția DG 533 din 23/12/2023 de modificare a regulamentelor care reglementează procedurile de concurs și de selecție ale Estar). În plus, toate Comisiile sunt supuse aprobării consilierului/consilierii regional/e pentru egalitate (ESTAR Rezoluția DG 533 din 23/12/2023 de modificare a regulamentelor care reglementează procedurile de concurs și de selecție ale Estar). Regulamentul prevede, de asemenea, că întrebările adresate de comisari/evaluatori trebuie să se refere exclusiv la aspecte tehnice și profesionale și la evaluarea competențelor necesare profilului profesional vizat de procesul de concurs/evaluare/selecție și nu trebuie să vizeze în niciun fel domenii potențial discriminatorii, cu referire specială la starea civilă, sarcină sau responsabilitățile în îngrijirea rudelor.

### 3.4 Gestionarea carierei

Avansarea profesională în AUSLTSE este reglementată de prevederile contractuale ale Contractului colectiv național de muncă (CCNL). În sfera sa de competență, AUSLTSE se angajează să elimine barierele care împiedică dezvoltarea echitabilă a carierei personalului, cu referire specială la sex, dar nu numai. AUSLTSE asigură egalitatea de șanse în carieră și garantează că programele de dezvoltare profesională se adresează întregului personal, fără nici o discriminare, nu doar discriminare sexuală. AUSLTSE se angajează, de asemenea, să pună în aplicare măsuri pentru a realiza echilibrul de gen în atribuirea funcțiilor de conducere în cadrul companiei.

AUSLTSE sprijină crearea și menținerea unui mediu de lucru care promovează diversitatea și protejează bunăstarea mentală și fizică a personalului.

Este prevăzut un sistem de monitorizare în conformitate cu indicatorii definiți de PDR 125/2022, capabil să colecteze date privind: angajările, descrierea personalului cu referire la gen în funcție de

tipul de rol și poziție ocupate, formarea, dezvoltarea profesională și promovările, concedierile, pensionările și pensionările anticipate, precum și remunerația efectivă plătită.

### 3.5 Echitatea salarială și remunerația

La AUSLTSE, remunerația este definită pe baza prevederilor contractuale naționale ale CCNL. Există un sistem de monitorizare anuală pentru a evalua salariul mediu în baza funcției/rolului ocupat, cu referire specială la diferențele de gen.

### 3.6 Relațiile familiale, îngrijirea familiei și echilibrul între viața profesională și cea personală

În plus față de CCNL de referință, sunt planificate inițiative pentru protejarea maternității/paternității și servicii pentru promovarea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea personală (de exemplu: smart working, angajarea în regim de program redus, programul de lucru flexibil). Aceste inițiative, care sprijină împărțirea responsabilităților familiale, asigură o distribuție mai echitabilă a timpului petrecut acasă/la locul de muncă, și în același timp elimină potențialele obstacole în calea dezvoltării carierei.

### 3.7 Prevenirea tuturor formelor de abuz fizic, verbal și digital la locul de muncă

AUSLTSE s-a angajat să implementeze procese interne menite să identifice, să investigheze prin analiza riscurilor și să gestioneze orice formă de abuz, lipsă de incluziune și/sau discriminare. A fost elaborată și adoptată o procedură specifică pentru semnalarea și gestionarea cazurilor de abuz și/sau violență legate de muncă (PA-SSOS-001 „Prevenirea și gestionarea violenței și agresiunii împotriva angajaților /angajatelor din AUSL Toscana Sud Est”). Prin Rezoluția DG nr. 321 din 27/03/2024, a fost creat rolul de consilier de încredere pentru prevenirea și combaterea discriminării, abuzului și hărțuirii la locul de muncă.

### 3.8 Organisme ale companiei pentru combaterea discriminării

#### *Comitetul Unic de Garantare*

Comitetul Unic de Garantare (CUG) este un organism înființat prin Legea nr. 183 din 2010 și este un instrument de prevenire și combatere a tuturor tipurilor de discriminare, cum ar fi discriminarea pe motive de gen, vârstă, orientare sexuală, origine etnică, handicap, religie sau limbă, accesul la muncă, tratament și condiții de muncă, formare profesională, dezvoltarea carierei și siguranța la locul de muncă. În plus, CUG se ocupă de bunăstarea organizațională și combate toate formele de violență morală și psihologică și hărțuirea sexuală în cadrul administrațiilor.

Obiectivele CUG AUSLTSE sunt: i) asigurarea egalității de gen și a egalității de șanse, consolidând protecția și a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin, garantând absența atât a oricărei forme de violență morală sau psihologică, cât și a discriminării directe sau indirecte pe bază de gen, vârstă, orientare sexuală, origine etnică, handicap, religie și limbă; ii) promovarea creării unui mediu de lucru caracterizat de respectarea principiilor egalității de șanse, de bunăstarea organizațională și de combaterea oricărei forme de discriminare și violență morală sau psihologică împotriva angajaților de sex masculin sau feminin, ținând seama de modificările introduse prin

Decretul legislativ 150/2009 și de dispozițiile Decretului legislativ 81/2008, normativele de lege privind sănătatea și securitatea la locul de muncă.

#### *Consultantul confidențial/ Consilierul(a) de încredere*

Prin Rezoluția Directorului General al AUSLTSE 321/2024 „Aprobarea Codului de conduită pentru combaterea hărțuirii sexuale și stabilirea rolului consultantului confidențial/ *Consilierului(ei) de încredere* în prevenirea și combaterea discriminării, abuzului și hărțuirii la locul de muncă” autoritatea s-a dotat cu un instrument care, pe de o parte, definește în mod concret, deschis și participativ liniile de acțiune ale acesteia în combaterea hărțuirii sexuale și, pe de altă parte, reglementează activitățile consilierului de încredere. Această figură oferă asistență și consiliere angajaților/elor care sunt victime ale unui comportament care le lezează demnitatea; asigură monitorizarea situațiilor de risc; propune acțiuni adecvate menite să promoveze un climat propice asigurării demnității și libertății în mod egal pentru toți; participă la inițiativele de informare/formare promovate de AUSL Toscana sud est (Autoritatea sanitară locală din sud-estul Toscanei) și la reuniunile CUG și prezintă, administrației și CUG, un raport anual privind rezultatele activităților sale.

#### **4. Documente de referință**

- UNI/PdR 125:2022 – Sistemul de management pentru egalitatea de gen
- Autoritatea sanitară locală din sud-estul Toscanei. (2018) Hotărârea directorului general nr. 275 din 22 martie 2018: „Înființarea Comitetului Unic de Garantare a egalității de șanse, promovarea bunăstării angajaților și combaterea discriminării (CUG) al Autorității locale de sănătate din sud-estul Toscanei”
- Autoritatea locală de sănătate din sud-estul Toscanei. (2022) Hotărârea directorului general nr. 1618 din 21 decembrie 2022 „Reînnoirea Comitetului Unic de Garantare pentru egalitatea de șanse, promovarea bunăstării lucrătorilor și combaterea discriminării (CUG) al Autorității locale de sănătate din sud-estul Toscanei”
- Autoritatea locală de sănătate din sud-estul Toscanei. (2023) Hotărârea directorului general nr. 348 din 28 martie 2023 „Comitetul Unic de Garantare pentru egalitatea de șanse, promovarea bunăstării angajaților și combaterea discriminării (CUG) al Autorității locale de sănătate din sud-estul Toscanei: includerea sindicatului FIALS”
- Autoritatea sanitară locală din sud-estul Toscanei. (2023) Hotărârea directorului general nr. 571 din 23 mai 2023 „Cerere de candidaturi pentru calitatea de membru al Comitetului unic de garantare a egalității de șanse, promovării bunăstării angajaților și combaterii discriminării (CUG) al Autorității sanitare locale din sud-estul Toscanei”.
- Autoritatea sanitară locală din sud-estul Toscanei. (2023) Hotărârea directorului general nr. 696 din 13 iunie 2023 „Planul de egalitate de gen și strategia privind diversitatea, echitatea și incluziunea (Strategia DE&I): Decizii”.
- Autoritatea sanitară locală din sud-estul Toscanei. (2023) Rezoluția directorului general

nr. 856 din 1 august 2023 „Numirea reprezentanților AUSLTSE și a președintelui Comitetului Unic de Garantare pentru egalitatea de șanse, promovarea bunăstării angajaților și combaterea discriminării (CUG) din cadrul Autorității locale de sănătate din sud-estul Toscanei”.

- Autoritatea sanitară locală din sud-estul Toscanei. (2023) Hotărârea directorului general nr. 1054 din 17 octombrie 2023 „Aprobarea planului de egalitate de gen”

- Autoritatea sanitară locală din sud-estul Toscanei. (2023) Rezoluția directorului general nr. 1224 din 28 noiembrie 2023 „Aderarea Comitetului Unic de Garantare al Autorității sanitare locale din sud-estul Toscanei la rețeaua națională a Comitetelor Unice de Garantare”

- ESTAR. (2023) Rezoluția directorului general nr. 533 din 23 decembrie 2023 „Modificarea regulamentelor care reglementează procedurile de concurs și de selecție ale Estar”

- Autoritatea sanitară locală din sud-estul Toscanei. (2023) PA-SSOS-001 2023 „Prevenirea și gestionarea violenței și agresiunii împotriva lucrătorilor Autorității Sanitare Locale din Sud-Estul Toscanei”

- Autoritatea Sanitară Locală din Sud-Estul Toscanei. (2024) Rezoluția directorului general nr. 6 din 8 ianuarie 2024 „Înlocuirea membrilor Comitetului Unic de Garantare a egalității de șanse, promovării bunăstării angajaților și combaterii discriminării (CUG) din cadrul Autorității locale de sănătate din sud-estul Toscanei”

- Autoritatea locală de sănătate din sud-estul Toscanei. (2024) Hotărârea directorului general nr. 66 din 23 ianuarie 2024 „Cerere de candidaturi pentru calitatea de membru al Comitetului unic de garantare pentru egalitatea de șanse, promovarea bunăstării lucrătorilor și combaterea discriminării (CUG) al Autorității locale de sănătate din sud-estul Toscanei”

- Autoritatea sanitară locală din sud-estul Toscanei. (2024) Hotărârea directorului general nr. 140 din 12 februarie 2024 „Linii directoare privind limbajul de gen”

- Autoritatea sanitară locală din sud-estul Toscanei. (2024) Rezoluția directorului general nr. 321 din 27 martie 2024 „Aprobarea *Codului de conduită pentru combaterea hărțuirii sexuale și stabilirea rolului consilierului de încredere pentru prevenirea și combaterea discriminării, abuzului și hărțuirii la locul de muncă*”

- Autoritatea sanitară locală din sud-estul Toscanei. (2024) Rezoluția directorului general nr. 930 din 19 septembrie 2024 „Politici de gen: către certificarea de gen”

- Autoritatea sanitară locală din sud-estul Toscanei. (2025) Rezoluția directorului general



nr. 295 din 28 martie 2025 „Actualizarea componenței comitetului director pentru politici de egalitate de gen în conformitate cu UNI/PDR 125:2022 și aprobarea regulamentului”