



Gender Equality Policy

Linee di indirizzo per le Politiche di Parità di genere nell'Azienda USL Toscana Sud Est

ver.2 del 15/09/2025

Indice

Introduzione.....	3
1.Obiettivo.....	4
2. Responsabilità.....	4
3. Le politiche di parità di genere.....	4
3.1 Linguaggio.....	4
3.2 Formazione.....	4
3.3 Selezione ed assunzione del personale.....	5
3.4 Gestione delle carriere.....	5
3.5 Equità salariale e retribuzione.....	6
3.6 Genitorialità, cura della famiglia e work-life balance.....	6
3.7 Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro.....	6
3.8 Organismi aziendali per il contrasto alle discriminazioni.....	6
4. Documenti di riferimento.....	7

Introduzione

L'Azienda USL Toscana Sud Est (AUSLTSE) impronta le proprie policy all'equità ed al rispetto della diversità. Infatti, se da una parte l'Azienda, in quanto Pubblica Amministrazione, tutela la parità di genere nel rispetto della normativa vigente e dei Contratti Nazionali di Lavoro, dall'altra presenta una lunga esperienza nella lotta alle discriminazioni, fin dalla nascita del Codice Rosa (2009), con l'implementazione di specifiche azioni e politiche per l'eliminazione delle barriere alla parità di genere che vanno oltre il contesto aziendale ma che coinvolgono anche le comunità ed il territorio di riferimento, acquisendo così una valenza di tipo sociale. Da Statuto, infatti, l'Azienda assume impegno alla responsabilità per l'impatto delle proprie azioni sulla società e sull'ambiente in cui agisce e si propone di adottare comportamenti responsabili che contribuiscano allo sviluppo sostenibile, anche mediante adozione di un comportamento etico e trasparente, conforme alle leggi applicabili e alle norme di uso comune, strumenti avanzati di tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Inoltre l'AUSTSE è stata la prima Azienda sanitaria pubblica ad aver adottato la DE&I strategy, una visione innovativa basata sull'equità, l'eliminazione di ogni forma di discriminazione e l'inclusione delle diversità in tutte le politiche aziendali, al fine di massimizzare il potenziale di ogni persona che opera all'interno dell'Azienda stessa e di promuovere una cultura aziendale aperta, positiva ed inclusiva. Nell'ambito dell'implementazione della "Diversity, Equity and Inclusion (DE&I) Strategy" la AUSLTSE ha scelto di dotarsi del Gender Equality Plan (GEP) aziendale, un piano d'azione triennale revisionato periodicamente per la parità di genere che definisce in modo concreto e partecipato le linee di azione per il contrasto alle disuguaglianze di genere in tutti i setting lavorativi ed organizzativi. Le disparità di genere, infatti, costituiscono non solo una rilevante perdita di valore per il mancato utilizzo delle capacità e delle competenze di una larga parte delle risorse in ambito sanitario e sociale, ma coinvolgono disuguaglianze dovute ad altri fattori (economici, sociali, etnici, etc.). La valorizzazione di tutte le risorse umane implica il coinvolgimento di tutti partendo dal rispetto di ciascuno anche in termini concreti. Questo è il concetto di equità che l'Azienda persegue non solo nella cura delle persone assistite ma altrettanto nella cura del personale. Promuovere l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro significa garantire che tutte le dipendenti e tutti i dipendenti siano in grado di accedere e godere delle stesse risorse ed opportunità indipendentemente dall'identità di genere. La AUSLTSE valorizza le diverse abilità e prospettive che le persone portano sul posto di lavoro in base al loro genere, età, lingua, etnia, background culturale, disabilità, credo religioso, orientamento sessuale, stile di lavoro, livello di istruzione, abilità professionali, lavoro e vita, esperienze, funzione lavorativa, contesto socioeconomico, ubicazione geografica, stato civile e responsabilità familiari. Da Statuto l'Azienda impronta la propria attività ai seguenti principi: la valorizzazione delle risorse umane e la promozione del benessere organizzativo, lo sviluppo delle professionalità e delle competenze in ogni ruolo e profilo professionale, il riconoscimento delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, il rifiuto di ogni discriminazione. La AUSLTSE si impegna, inoltre, a: i) trattare in modo corretto ed equo tutto il personale, indipendentemente dall'identità di genere, promuovendo un approccio positivo, rispettoso e costruttivo; ii) promuovere una consapevolezza di genere e una sensibilità al genere; iii) promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

1. Obiettivo

La AUSLTSE con il presente documento intende definire ed adottare le proprie policy previste dalla UNI/PdR 125:2022 e volte al rispetto ed al raggiungimento di principi, impegni ed obiettivi stabiliti dall'Azienda nell'ambito della politica per la parità di genere e della strategia DE&I adottata.

2. Responsabilità

Con Deliberazione Direttore Generale n° 696 del 13/06/2023 la AUSLTSE ha adottato la progettualità relativa alla “strategia di diversità, equità ed inclusione” (DE&I Strategy), ha nominato la DE&I manager che agisce su diretto mandato del Direttore Generale quale consulente strategica per i temi DE&I ed ha individuato 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).

Con Deliberazione Direttore Generale n° 930 del 19/09/2024 il DE&I Think Tank ha assunto il ruolo di Comitato Guida per le politiche di parità di genere avendo mandato, compiti, finalità del tutto aderenti alla UNI/PdR 125:2022.

Il Comitato Guida è stato poi aggiornato nella sua composizione con la Deliberazione Direttore Generale n° 295 del 28/03/2025 con cui, inoltre, è stato adottato il Regolamento operativo del Comitato stesso.

3. Le politiche di parità di genere

3.1 Linguaggio

L'Azienda stabilisce di utilizzare, a tutti i livelli, sia nella comunicazione interna che esterna, un linguaggio (scritto, parlato e gestuale) rispettoso ed inclusivo che tenga conto della percezione soggettiva di ciascuna persona e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascuno, prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie. In tal senso, l'Azienda ha redatto delle apposite Linee guida sul linguaggio di genere (Deliberazione DG n. 140 del 12 febbraio 2024 “Le Direttive per il linguaggio di genere”) ed istituito un tavolo interdipartimentale permanente con il compito di realizzare azioni concrete per implementare l'adozione della parità di genere nella comunicazione istituzionale e amministrativa da parte di enti, aziende e istituzioni partecipati/e.

3.2 Formazione

La formazione organizzata deve garantire una partecipazione equa e paritaria, senza discriminazioni, a percorsi di formazione e di valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership. Annualmente l'AUSLTSE delibera il Piano Annuale di Formazione che presenta tra i principi ispiratori l'equità nelle opportunità di accesso alla formazione tra il personale. L'equità nell'accesso alla formazione rappresenta, tra l'altro, uno degli aspetti fondamentali nella eliminazione delle barriere che impediscono un pari sviluppo di carriera tra i generi.

La programmazione di percorsi di formazione a tutti i livelli deve essere improntata seguendo principi di inclusione e parità compresi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

L'Azienda prevede una specifica formazione a tutti i livelli e con frequenza definita sulla DE&I strategy, sul Gender Equality Plan e sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza e discriminazioni nei confronti del personale, incluse molestie in ogni forma.

3.3 Selezione ed assunzione del personale

Le modalità di assunzione e selezione nell'AUSLTSE seguono le norme nazionali e regionali per il reclutamento nella Pubblica Amministrazione.

Viene garantito che nei processi di effettuazione di tutte le fasi delle prove concorsuali e nei processi di selezione, valutazione ed assunzione siano applicate modalità atte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione compresa la disparità di genere (ESTAR Delibera DG 533 del 23/12/2023 modifica al regolamento delle procedure concorsuali e selettive di Estar).

Per dettato normativo i profili e le competenze richieste sono neutre rispetto al genere o ad altri fattori discriminanti poiché derivano da norme e dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) non derogabili dall'Azienda (ESTAR Delibera DG 533 del 23/12/2023 modifica al regolamento delle procedure concorsuali e selettive di Estar).

Nel reclutamento si tende, a parità di competenze professionali, al riequilibrio nei confronti del genere numericamente meno rappresentato (ESTAR Delibera DG 533 del 23/12/2023 modifica al regolamento delle procedure concorsuali e selettive di Estar).

Viene garantita, per norma, la rappresentanza di entrambi i generi nelle nomine dei Commissari di concorso (ESTAR Delibera DG 533 del 23/12/2023 modifica al regolamento delle procedure concorsuali e selettive di Estar). Inoltre, tutte le Commissioni sono soggette ad approvazione da parte della Consigliera/Consigliere di Parità regionale (ESTAR Delibera DG 533 del 23/12/2023 modifica al regolamento delle procedure concorsuali e selettive di Estar). La norma prevede, altresì, che le domande poste dai commissari/valutatori attengano esclusivamente ad aspetti tecnico-professionali ed all'accertamento delle competenze richieste dal profilo professionale oggetto di concorso/valutazione/selezione e che in nessun modo riguardino ambiti potenzialmente discriminatori con particolare riferimento allo stato civile, alla gravidanza od alla responsabilità di cura.

3.4 Gestione delle carriere

L'avanzamento professionale in AUSLTSE è regolamentato dalle norme contrattuali del CCNL. Per quanto di competenza, la AUSLTSE si impegna nella eliminazione delle barriere ad un equo sviluppo di carriera del personale, con particolare riferimento al genere, ma non solo. La AUSLTSE, infatti, assicura pari opportunità di carriera ed assicura che i programmi di sviluppo professionale siano rivolti al tutto il personale senza alcuna discriminazione, non solo di genere. La AUSLTSE si impegna, altresì, ad implementare azioni per il bilanciamento in termini di genere dell'assegnazione delle posizioni di leadership aziendale.

La AUSLTSE sostiene la creazione ed il mantenimento di un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico del personale.

E' previsto un sistema di monitoraggio secondo gli indicatori definiti dalla PDR 125/2022 in grado di rilevare i dati relativi a: stato delle assunzioni, descrizione del personale con riferimento al genere per tipologia di ruolo ed incarico/posizione, alla formazione, allo sviluppo di carriera ed ai passaggi

di livello, ai licenziamenti, ai pensionamenti e prepensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta.

3.5 Equità salariale e retribuzione

In AUSLTSE le retribuzioni sono definite in base alle norme contrattuali nazionali del CCNL. E' predisposto un monitoraggio annuale per la valutazione delle retribuzioni medie per incarico/ruolo con particolare riferimento alle differenze di genere.

3.6 Genitorialità, cura della famiglia e work-life balance

E' prevista la definizione di iniziative, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (es. smart working, part time, orario flessibile). Tali iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari, garantendo una più equa distribuzione del tempo casa/lavoro, rappresentano anche una rimozione di potenziali ostacoli allo sviluppo di carriera.

3.7 Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro

L'Azienda è impegnata nell'implementazione di processi interni atti ad identificare, approfondire tramite analisi dei rischi e gestire ogni forma di abuso e di non inclusività e/o discriminazione.

E' stata redatta ed adottata una specifica procedura per la segnalazione e gestione dei casi di abuso e/ violenza riferiti all'attività lavorativa (PA-SSOS-001 "Prevenzione e gestione della violenza ed aggressioni alle lavoratrici e lavoratori dell'Azienda Toscana Sud Est")

Con Delibera DG n° 321 del 27/03/2024 è stata istituita la figura del/della Consigliere/Consigliera di Fiducia per la prevenzione ed il contrasto alle discriminazioni, abusi e molestie nei luoghi di lavoro.

3.8 Organismi aziendali per il contrasto alle discriminazioni

Il Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia è un organismo previsto dalla legge n.183 del 2010 e rappresenta uno strumento di prevenzione e contrasto ad ogni tipologia di discriminazione come quelle di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione o lingua, accesso al lavoro, trattamento e condizioni di lavoro, formazione professionale, sviluppo di carriera e sicurezza sul lavoro. Inoltre il CUG si occupa di benessere organizzativo e di contrasto ad ogni forma di violenza morale e psicologica ed alle molestie sessuali all'interno delle amministrazioni.

Obiettivi del CUG AUSLTSE sono quelli di: i) assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua; ii) favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.lgs 81/2008, T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Consigliera di Fiducia

Con Deliberazione del Direttore Generale AUSLTSE 321/2024 “Approvazione “Codice di Condotta per la lotta contro le molestie sessuali ed istituzione della figura del/della Consigliere/A di Fiducia per prevenzione e contrasto a discriminazioni, abusi e molestie nei luoghi di lavoro” l’Azienda si è dotata di uno strumento che, da un lato, definisce in modo concreto, aperto e partecipato le linee di azione aziendali per la lotta contro le molestie sessuali e dall’altro regolamenta l’attività della figura del/della Consigliere/a di Fiducia. La Consigliera di Fiducia incaricata, svolge compiti di assistenza e consulenza ai/alle lavoratori/lavoratrici destinatari di comportamenti lesivi della dignità della persona; garantisce il monitoraggio delle situazioni di rischio; propone opportune azioni volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall’Azienda USL Toscana sud est ed alle riunioni del CUG e presenta annualmente all’Amministrazione e al CUG una relazione circa gli esiti della propria attività.

4. Documenti di riferimento

- UNI/PdR 125:2022 – Sistema di gestione per la Parità di Genere
- Azienda USL Toscana sud est. (2018) Deliberazione del Direttore Generale n. 275 del 22 marzo 2018 “Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell’Azienda USL Toscana sud est”
- Azienda USL Toscana sud est. (2022) Deliberazione del Direttore Generale n. 1618 del 21 dicembre 2022 “Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell’Azienda USL Toscana sud est”
- Azienda USL Toscana sud est. (2023) Deliberazione del Direttore Generale n. 348 del 28 marzo 2023 “Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell’Azienda USL Toscana sud est: inserimento sindacato FIALS”
- Azienda USL Toscana sud est. (2023) Deliberazione del Direttore Generale n. 571 del 23 maggio 2023 “Indizione avviso di interpello per acquisizione dichiarazioni di disponibilità a far parte del Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell’Azienda USL Toscana sud est”
- Azienda USL Toscana sud est. (2023) Deliberazione del Direttore Generale n. 696 del 13 giugno 2023 “Piano di uguaglianza di genere e strategia di diversità, equità ed inclusione (DE&I Strategy): Determinazioni”
- Azienda USL Toscana sud est. (2023) Deliberazione del Direttore Generale n. 856 del 01 agosto 2023 “Nomina componenti di parte aziendale e Presidenza del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell’Azienda USL Toscana sud est”
- Azienda USL Toscana sud est. (2023) Deliberazione del Direttore Generale n. 1054 del 17 ottobre 2023 “Approvazione del Gender Equality Plan (Piano di uguaglianza di genere)”

- Azienda USL Toscana sud est. (2023) Deliberazione del Direttore Generale n. 1224 del 28 novembre 2023 “Adesione del Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda USL Toscana sud est alla rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia”
- ESTAR. (2023) Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 23 Dicembre 2023 “Modifica al regolamento delle procedure concorsuali e selettive di Estar”
- Azienda USL Toscana sud est. (2023) PA-SSOS-001 2023 “Prevenzione e gestione della violenza ed aggressioni alle lavoratrici e lavoratori dell’Azienda Toscana sud est”
- Azienda USL Toscana sud est. (2024) Deliberazione del Direttore Generale n. 6 dell’8 gennaio 2024 “Sostituzione componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Azienda USL Toscana sud est”
- Azienda USL Toscana sud est. (2024) Deliberazione del Direttore Generale n. 66 del 23 gennaio 2024 “Indizione avviso di interpello per acquisizione dichiarazioni di disponibilità a far parte del Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell’Azienda USL Toscana sud est”
- Azienda USL Toscana sud est. (2024) Deliberazione del Direttore Generale n. 140 del 12 febbraio 2024 “Le Direttive per il linguaggio di genere”
- Azienda USL Toscana sud est. (2024) Deliberazione del Direttore Generale n. 321 del 27 marzo 2024 “Approvazione *Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali ed istituzione della figura del/della consigliere/a di fiducia per prevenzione e contrasto discriminazioni, abusi e molestie nei luoghi di lavoro*”
- Azienda USL Toscana sud est. (2024) Deliberazione del Direttore Generale n. 930 del 19 settembre 2024 “Politiche di genere: verso la certificazione di genere”
- Azienda USL Toscana sud est. (2025) Deliberazione del Direttore Generale n. 295 del 28 marzo 2025 “Aggiornamento composizione comitato guida per le politiche di parità di genere ai sensi della norma UNI/PDR 125:2022 ed approvazione regolamento”

Direttore Generale Dott. *Marco Torre*

DE&I Manager Dott.ssa *Vittoria Doretti*