

Gender Equality Policy



Politikat e barazisë gjinore në kompanin USL Toscana Sud Est

ver.2 del 15/09/2025

1

AREZZO
Via Calamandre 173,
52100
Centralino 0575 2551

SIENA
Piazza Rosselli 26,
53100
Centralino 0577 535111

GROSSETO
Via Cimabue 109, 50100
Centralino 0564 485111

Indice

Përmbajtja	3
1. Qëllimi	4
2. Përgjegjësitë	4
3. Politikat e barazisë gjinore	4
3.1 Gjuha	4
3.2 Formimi	5
3.3 Përzgjedhja dhe punësimi i stafit	5
3.4 Menaxhimi i karrierës	5
3.5 Barazia në pagë dhe shpërblim	6
3.6 Prindëria, kujdesi për familjen dhe balanca punë-jetë	6
3.7 Parandalimi i çdo forme abuzimi fizik, verbal, dixhital në vendet e punës	6
3.8 Organizmat e kompanisë për kundërshtimin e diskriminimeve	7
4. Dokumentet e referencës	7

Hyrje

Kompania USL Toscana Sud Est (AUSLTSE) bazon politikën e saj mbi barazinë dhe respektimin e diversitetit. Si administratë publike, ajo mbron barazinë gjinore në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe kontratat kombëtare të punës. Në të njëjtën kohë, ajo ka një përvojë të gjatë në luftën kundër diskriminimeve, që prej krijimit të Kodit Rozë (2009), duke zbatuar veprime dhe politika specifike për eliminimin e barrierave ndaj barazisë gjinore që shtrihen përtej kontekstit të kompanisë, duke përfshirë komunitetin dhe territorin, duke marrë kështu edhe një dimension shoqëror.

Sipas Statutit, Kompania merr përsipër përgjegjësinë për ndikimin e veprimeve të saj mbi shoqërinë dhe mjedisin ku vepron dhe synon të adoptojë sjellje të përgjegjshme që kontribuojnë në zhvillimin e qëndrueshëm, përmes sjelljeve etike dhe transparente, në përputhje me ligjet në fuqi dhe normat e zakonshme, duke përdorur mjete të avancuara për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit të punonjësve.

Për më tepër, AUSLTSE ishte kompania e parë publike shëndetësore që miratoi strategjinë DE&I, një vizion inovativ i bazuar në barazi, eliminimin e çdo forme diskriminimi dhe përfshirjen e diversiteteve në të gjitha politikat e saj, me qëllim që të maksimizohet potenciali i çdo personi brenda kompanisë dhe të promovohet një kulturë organizative e hapur, pozitive dhe gjithëpërfshirëse.

Në kuadër të zbatimit të strategjisë “Diversity, Equity and Inclusion (DE&I)”, AUSLTSE vendosi të ketë një Plan të Barazisë Gjinore (GEP), një plan veprimi trevjeçar i rishikuar periodikisht që përcakton në mënyrë konkrete dhe të përbashkët linjat e veprimit kundër pabarazive gjinore në të gjitha ambientet dhe organizimet e punës.

Pabarazitë gjinore përbëjnë jo vetëm një humbje të rëndësishme vlere për mos shfrytëzimin e aftësive dhe kompetencave të një pjese të madhe të burimeve në fushën shëndetësore dhe sociale, por përfshijnë edhe pabarazi të shkaktuara nga faktorë të tjerë (ekonomikë, socialë, etnikë etj.).

Vlerësimi i të gjitha burimeve njerëzore nënkupton përfshirjen e të gjithëve duke filluar nga respekti për secilin edhe në terma konkretë. Ky është koncepti i barazisë që kompania ndjek jo vetëm në kujdesin për pacientët, por edhe në kujdesin për stafin.

Promovimi i barazisë gjinore në vendin e punës do të thotë të garantohet që të gjitha punonjëset dhe të gjithë punonjësit të kenë mundësi të aksesojnë dhe të gëzojnë të njëjtat burime dhe mundësi pavarësisht identitetit gjinor.

AUSLTSE vlerëson aftësitë dhe perspektivat e ndryshme që sjellin njerëzit në vendin e punës në bazë të gjinisë, moshës, gjuhës, etnisë, prejardhjes kulturore, aftësisë së kufizuar, besimit fetar, orientimit seksual, stilit të punës, nivelit arsimor, aftësive profesionale, përvojës jetësore dhe punës, funksionit të punës, kontekstit socio-ekonomik, vendndodhjes gjeografike, statusit civil dhe përgjegjësiwe familjare. Sipas Statutit, kompania vepron mbi parimet: vlerësimi i burimeve njerëzore dhe promovimi i mirëqenies organizative, zhvillimi i profesionalizmit dhe kompetencave në çdo rol dhe profil profesional, njohja e mundësive të barabarta dhe vlerësimi i ndryshimeve, refuzimi i çdo diskriminimi. AUSLTSE angazhohet gjithashtu:

- i) të trajtojë të gjithë stafin në mënyrë korrekte dhe të drejtë, pavarësisht identitetit gjinor, duke promovuar një qasje pozitive, respektuese dhe konstruktive;
- ii) të promovojë ndërgjegjësimin dhe ndjeshmërinë gjinore;
- iii) të promovojë komunikim që deklaron në mënyrë transparente arritjen e barazisë gjinore dhe vlerësimin e diversitetit dhe mbështet fuqizimin e grave.

1. Qëllimi

AUSLTSE, me këtë dokument, synon të përcaktojë dhe të adoptojë politikat e veta të parashikuara nga UNI/PdR 125:2022, të cilat synojnë respektimin dhe arritjen e parimeve, angazhimeve dhe objektivave të vendosura nga kompania në kuadër të politikës për barazinë gjinore dhe strategjisë DE&I të adoptuar.

2. Përgjegjësitë

Me Vendimin e Drejtorit të Përgjithshëm nr. 696, datë 13/06/2023, AUSLTSE miratoi projektin që lidhet me “Strategjinë e diversitetit, barazisë dhe përfshirjes” (DE&I Strategy), emëroi një manaxhere DE&I, e cila vepron me mandat të drejtpërdrejtë të Drejtorit të Përgjithshëm si konsulent strategjik për temat DE&I, dhe identifikoi një grup reflektimi (DE&I Think Tank) me detyrë të ndjekë një strategji me shtrirje më të gjerë, duke hartuar një rrugë për të realizuar në kompani një “Strategji të diversitetit, barazisë dhe përfshirjes” (DE&I Strategy).

Me Vendimin e Drejtorit të Përgjithshëm nr. 930, datë 19/09/2024, DE&I Think Tank mori rolin e Komitetit Udhëzues për politikat e barazisë gjinore duke pasur mandat, detyra dhe qëllime plotësisht në përputhje me UNI/PdR 125:2022.

Komiteti Udhëzues u përditësua në përbërjen e tij me Vendimin e Drejtorit të Përgjithshëm nr. 295, datë 28/03/2025, me të cilin u miratua gjithashtu Rregullorja Operative e vetë Komitetit.

3. Politikat e barazisë gjinore

3.1 Gjuha

L’Azienda Kompania vendos të përdorë, në të gjitha nivelet, si në komunikimin e brendshëm ashtu edhe në atë të jashtëm, një gjuhë (të shkruar, të folur dhe gjestuale) respektuese dhe gjithëpërfshirëse, që merr parasysh perceptimin subjektiv të secilit person dhe variablat e mundshme të sferës identitare dhe personale, duke parandaluar përdorimin e shprehjeve të papërshtatshme dhe potencialisht diskriminuese.

Në këtë kuadër, kompania ka hartuar Udhëzime të posaçme për gjuhën gjinore (Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 140, datë 12 shkurt 2024 “Direktivat për gjuhën gjinore”) dhe ka krijuar një tryezë të përherëshme ndërdepartamentale me detyrën për të realizuar veprime konkrete për të zbatuar barazinë gjinore në komunikimin institucional dhe administrativ nga organet, kompanitë dhe institucionet e përfshira.

3.2 Formimi

Formimi i organizuar duhet të garantojë pjesëmarrje të barabartë dhe pa diskriminim në kurset e formimit dhe zhvillimit profesional, përfshirë kurset mbi lidërsipin. Çdo vit, AUSLTSE miraton Planin Vjetor të Formimit, i cili ndër parimet udhëheqëse ka barazinë në mundësitë e aksesit në formim midis stafit. Barazia në aksesin në formim përbën, ndër të tjera, një nga aspektet themelore për eliminimin e barrierave që pengojnë zhvillimin e barabartë të karrierës ndërmjet gjinive.

Programimi i kurseve të formimit në të gjitha nivelet duhet të bazohet mbi parime përfshirjeje dhe barazie, duke përfshirë edhe ato kundër paragjykimeve dhe stereotipeve të lidhura me gjininë. Kompania parashikon një formim specifik në të gjitha nivelet dhe me frekuencë të përcaktuar mbi strategjinë DE&I, Planin e Barazisë Gjinore dhe politikën e “tolerancës zero” ndaj çdo forme dhune dhe diskriminimi ndaj stafit, përfshirë ngacmimet në çdo formë.

3.3 Përzgjedhja dhe punësimi i stafit

Metodat e punësimit dhe përzgjedhjes në AUSLTSE ndjekin normat kombëtare dhe rajonale për rekrutimin në Administratën Publike.

Gjatë të gjitha fazave të konkurseve dhe proceseve të përzgjedhjes, vlerësimit dhe punësimit sigurohet që të aplikohen metoda që parandalojnë çdo formë diskriminimi, përfshirë pabarazinë gjinore (Vendimi i ESTAR DG nr. 533, datë 23/12/2023, ndryshimi i rregullores së procedurave konkurruese dhe selektive të Estar).

Për detyrim ligjor, profilet dhe kompetencat e kërkuara janë neutrale ndaj gjinisë ose faktorëve të tjerë diskriminues pasi burojnë nga norma dhe Kontratat Kolektive Kombëtare të Punës (CCNL), të cilat nuk mund të ndryshohen nga Kompania (Vendimi i ESTAR DG nr. 533, datë 23/12/2023).

Në rekrutim synohet, me kompetenca profesionale të barabarta, drejt balancimit në favor të gjinisë më pak të përfaqësuar (Vendimi i ESTAR DG nr. 533, datë 23/12/2023).

Garantohet, sipas normës, përfaqësimi i të dy gjinive në emërimin e Komisioneve të konkursit. Për më tepër, të gjitha Komisionet i nënshtrohen miratimit nga Këshilltarja/Këshilltari Rajonal i Barazisë (Vendimi i ESTAR DG nr. 533, datë 23/12/2023).

Norma parashikon gjithashtu që pyetjet e bëra nga komisionarët/vlerësuesit të kenë të bëjnë vetëm me aspekte tekniko-profesionale dhe verifikimin e kompetencave të kërkuara nga profili profesional objekt i konkursit/vlerësimit/përzgjedhjes dhe në asnjë mënyrë të mos prekin fusha potencialisht diskriminuese, veçanërisht statusin civil, shtatzëninë ose përgjegjësitë e kujdesit.

3.4 Menaxhimi i karrierës

Përparimi profesional në AUSLTSE rregullohet nga normat kontraktuale të CCNL.

Brenda kompetencave të saj, AUSLTSE angazhohet për eliminimin e barrierave ndaj zhvillimit të drejtë të karrierës së stafit, me veçanërisht fokus në gjininë, por jo vetëm.

AUSLTSE siguron mundësi të barabarta karriere dhe garanton që programet e zhvillimit profesional t'u drejtohen të gjithë punonjësve pa asnjë diskriminim, jo vetëm gjinor.

AUSLTSE angazhohet gjithashtu të zbatojë veprime për balancimin gjinor në caktimin e pozicioneve drejtuese brenda kompanisë.

Kompania mbështet krijimin dhe mirëmbajtjen e një ambienti pune që nxit diversitetin dhe mbron mirëqenien psiko-fizike të stafit.

Është parashikuar një sistem monitorimi sipas treguesve të përcaktuar nga PDR 125/2022 që lejon mbledhjen e të dhënave mbi: statusin e punësimeve, përshkrimin e stafit sipas gjinisë për tipologji roli dhe detyre/pozicioni, formimin, zhvillimin e karrierës dhe kalimet e nivelit, pushimet nga puna, daljet në pension e para-pension, si dhe shpërblimin real të paguar.

3.5 Barazia në pagë dhe shpërblim

Në AUSLTSE pagat përcaktohen mbi bazën e normave kontraktuale kombëtare të CCNL. Është parashikuar një monitorim vjetor për vlerësimin e pagave mesatare për detyrë/rol, me fokus të veçantë në dallimet gjinore.

3.6 Prindëria, kujdesi për familjen dhe balanca punë-jetë

Parashikohet përcaktimi i nismave, përtej CCNL-së përkatëse, të dedikuara mbrojtjes së amësisë/atësisë dhe shërbimeve për të favorizuar pajtimin e kohës personale dhe asaj të punës (p.sh. punë në distancë, pjesë-kohë, orar fleksibël).

Këto nisma mbështesin ndarjen e përgjegjësiave familjare, duke garantuar një shpërndarje më të drejtë të kohës shtëpi/punë dhe përfaqësojnë gjithashtu heqjen e pengesave të mundshme për zhvillimin e karrierës

3.7 Parandalimi i çdo forme abuzimi fizik, verbal, dixhital në vendet e punës

Kompania është e angazhuar në zbatimin e proceseve të brendshme për të identifikuar, analizuar përmes vlerësimit të rreziqeve dhe për të menaxhuar çdo formë abuzimi dhe mungese përfshirjeje dhe/ose diskriminimi.

Është hartuar dhe miratuar një procedurë specifike për raportimin dhe menaxhimin e rasteve të abuzimit dhe/ose dhunës të lidhura me aktivitetin e punës (PA-SSOS-001 “Parandalimi dhe menaxhimi i dhunës dhe agresioneve ndaj punonjësve dhe punonjësve të Azienda Toscana Sud Est”).

Me Vendimin e Drejtorit të Përgjithshëm nr. 321, datë 27/03/2024, është krijuar figura e Këshilltarit/Këshilltares së Besimit për parandalimin dhe kundërshtimin e diskriminimeve, abuzimeve dhe ngacmimeve në vendet e punës.

3.8 Organizmat e kompanisë për kundërshtimin e diskriminimeve

Komiteti Unik i Garancisë (CUG)

Komiteti Unik i Garancisë është një organ i parashikuar nga ligji nr. 183 i vitit 2010 dhe përfaqëson një instrument për parandalimin dhe kundërshtimin e çdo tipi diskriminimi si ai gjinor, moshor, orientimi seksual, origjina etnike, aftësia e kufizuar, feja apo gjuha, hyrja në punë, trajtimi dhe kushtet e punës, formimi profesional, zhvillimi i karrierës dhe siguria në punë.

Për më tepër, CUG merret me mirëqenien organizative dhe kundërshtimin e çdo forme dhune morale dhe psikologjike dhe ngacmimeve seksuale brenda administratave.

Objektivat e CUG AUSLTSE janë:

i) të sigurojë barazi dhe mundësi të barabarta gjinore, duke forcuar mbrojtjen e punonjësve dhe duke garantuar mungesën e çdo forme dhune morale ose psikologjike dhe diskriminimi, të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, në lidhje me gjininë, moshën, orientimin seksual, origjinën etnike, aftësinë e kufizuar, fenë dhe gjuhën;

ii) të favorizojë krijimin e një ambienti pune të karakterizuar nga respektimi i parimeve të mundësive të barabarta, mirëqenies organizative dhe kundërshtimit të çdo forme diskriminimi dhe dhune morale ose psikike ndaj punonjësve, duke marrë parasysh risitë e futur nga D.Lgs. 150/2009 dhe udhëzimet që burojnë nga D.Lgs. 81/2008, teksti unik për shëndetin dhe sigurinë në vendet e punës.

Këshilltarja e Besimit

Me Vendimin e Drejtorit të Përgjithshëm AUSLTSE 321/2024 “Miratimi i Kodit të Sjelljes për luftën kundër ngacmimeve seksuale dhe krijimi i figurës së Këshilltarit/es së Besimit për parandalimin dhe kundërshtimin e diskriminimeve, abuzimeve dhe ngacmimeve në vendet e punës” kompania është pajisur me një instrument që, nga njëra anë, përcakton në mënyrë konkrete, të hapur dhe të përbashkët linjat e veprimit për luftën kundër ngacmimeve seksuale dhe, nga ana tjetër, rregullon aktivitetin e figurës së Këshilltarit/es së Besimit.

Këshilltarja e Besimit e ngarkuar kryen detyra asistence dhe konsulence për punonjësit e prekur nga sjellje që cenojnë dinjitetin e personit; garanton monitorimin e situatave të rrezikut; propozon veprime të përshtatshme për të promovuar një klimë të përshtatshme për të siguruar dinjitetin dhe lirinë e barabartë të njerëzve; merr pjesë në nismat e informimit/formimit të promovuara nga Azienda USL Toscana Sud Est dhe në mbledhjet e CUG dhe paraqet çdo vit Administratës dhe CUG një raport mbi rezultatet e aktivitetit të saj.

4. Dokumentet e referencës

- UNI/PdR 125:2022 – Sistemi i menaxhimit për Barazinë Gjinore
- Kompania USL Toscana Sud Est. (2018) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 275, datë 22 mars 2018 “Krijimi i Komitetit Unik të Garancisë për mundësitë e barabarta, vlerësimin e mirëqënies së atyre që punojnë dhe kundër diskriminimeve (CUG) të Kompania USL Toscana Sud Est”
- Kompania USL Toscana Sud Est. (2022) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 1618, datë 21 dhjetor 2022 “Rinovimi i Komitetit Unik të Garancisë për mundësitë e barabarta, vlerësimin e mirëqënies së atyre që punojnë dhe kundër diskriminimeve (CUG) të Kompania USL Toscana Sud Est”
- Kompania USL Toscana Sud Est. (2023) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 348, datë 28 mars 2023 “Komiteti Unik i Garancisë për mundësitë e barabarta, vlerësimin e mirëqënies së atyre që punojnë dhe kundër diskriminimeve (CUG) të Kompania USL Toscana Sud Est: përfshirja e sindikatës FIALS”
- Kompania USL Toscana Sud Est. (2023) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 571, datë 23 maj 2023 “Shpallja e thirrjes për deklarata vullneti për të qënë pjesë e Komitetit Unik të Garancisë për mundësitë e barabarta, vlerësimin e mirëqënies së atyre që punojnë dhe kundër diskriminimeve (CUG) të Azienda USL Toscana Sud Est”
- Kompania USL Toscana Sud Est. (2023) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 696, datë 13 qershor 2023 “Plani i Barazisë Gjinore dhe strategjia e diversitetit, barazisë dhe përfshirjes (DE&I Strategy): Vendime”

- Kompania USL Toskana Sud Est. (2023) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 856, datë 01 gusht 2023 “Emërimi i anëtarëve të pjesës së kompanisë dhe Presidencës së Komitetit Unik të Garancisë për mundësitë e barabarta, vlerësimin e mirëqënies së atyre që punojnë dhe kundër diskriminimeve (CUG) të KompaniaUSL Toskana Sud Est”
- Kompania USL Toskana Sud Est. (2023) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 1054, datë 17 tetor 2023 “Miratimi i Planit të Barazisë Gjinore (Gender Equality Plan)”
- Kompania USL Toskana Sud Est. (2023) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 1224, datë 28 nëntor 2023 “Anëtarësimi i Komitetit Unik të Garancisë të Kompania USL Toskana Sud Est në rrjetin kombëtar të Komiteteve Unike të Garancisë”
- ESTAR. (2023) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 533, datë 23 dhjetor 2023 “Ndryshimi i rregullores së procedurave konkurruese dhe selektive të Estar”
- Kompania USL Toskana Sud Est. (2023) PA-SSOS-001 2023 “Parandalimi dhe menaxhimi i dhunës dhe agresioneve ndaj punonjëseve dhe punonjësve të Kompania Toskana Sud Est”
- Kompania USL Toskana Sud Est. (2024) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 6, datë 8 janar 2024 “Zëvendësimi i anëtarëve të Komitetit Unik të Garancisë për mundësitë e barabarta, vlerësimin e mirëqënies së atyre që punojnë dhe kundër diskriminimeve (CUG) të Kompania USL Toskana Sud Est”
- Kompania USL Toskana Sud Est. (2024) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 66, datë 23 janar 2024 “Shpallja e thirrjes për deklarata vullneti për të qenë pjesë e Komitetit Unik të Garancisë për mundësitë e barabarta, vlerësimin e mirëqënies së atyre që punojnë dhe kundër diskriminimeve (CUG) të Kompania USL Toskana Sud Est”
- Kompania USL Toskana Sud Est. (2024) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 140, datë 12 shkurt 2024 “Direktivat për gjuhën gjinore”
- Kompania USL Toskana Sud Est. (2024) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 321, datë 27 mars 2024 “Miratimi i Kodit të Sjelljes për luftën kundër ngacmimeve seksuale dhe krijimi i figurës së Këshilltarit/es së Besimit për parandalimin dhe kundërshtimin e diskriminimeve, abuzimeve dhe ngacmimeve në vendet e punës”
- Kompania USL Toskana Sud Est. (2024) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 930, datë 19 shtator 2024 “Politikat gjinore: drejt certifikimit gjinor”
- Kompania USL Toskana Sud Est. (2025) Vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm nr. 295, datë 28 mars 2025 “Përditësimi i përbërjes së Komitetit Udhëzues për politikat e barazisë gjinore sipas normës UNI/PDR 125:2022 dhe miratimi i rregullores”