



Gender Equality Policy

المبادئ التوجيهية لسياسات
المساواة بين الجنسين
الهيئة الصحية المحلية لجنوب شرق توسكانا

ver.2 del 15/09/2025

الفهرس

المقدمة

- 3.....
- 4..... 1. الهدف
- 4..... 2. المسؤولية
- 4..... 3. سياسات المساواة بين الجنسين
- 4..... 1.3 اللغة
- 5..... 2.3 التدريب
- 5..... 3.3 اختيار الموظفين وتوظيفهم
- 5..... 4.3 إدارة المهن
- 6..... 5.3 المساواة في الأجور والمكافآت
- 6..... 6.3 التربية ورعاية الأسرة والتوازن بين العمل والحياة
- 6..... 7.3 منع جميع أشكال الإساءة الجسدية واللفظية والرقمية في مكان العمل
- 7..... 8.3 الهيئات الاعتبارية لمكافحة
- 7..... 4. وثائق مرجعية

المقدمة

تعتمد الهيئة الصحية المحلية ه ص م في جنوب شرق توسكانا سياساتها على المساواة واحترام التنوع. وبصفتها إدارة عامة، تعمل الشركة على تعزيز المساواة بين الجنسين امتثالاً للتشريعات السارية وعقود العمل الوطنية. كما تتمتع بخبرة واسعة في مكافحة التمييز، بدءاً من وضع الرمز الوردي 2009. ويشمل ذلك تنفيذ إجراءات وسياسات محددة لإزالة العوائق التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين، والتي تتجاوز نطاق الشركة لتشمل المجتمعات المحلية والمنطقة، مما يكتسب أهمية اجتماعية. وتلتزم الشركة في نظامها الأساسي بتحمل مسؤولية تأثير أنشطتها على المجتمع والبيئة التي تعمل فيها. وتهدف إلى تبني سلوكيات مسؤولة تسهم في التنمية المستدامة، بما في ذلك من خلال تبني سلوك أخلاقي وشفاف، بما يتوافق مع القوانين السارية والمعايير المعمول بها، والأدوات المتطورة لحماية صحة وسلامة موظفيها.

علاوة على ذلك، كانت الهيئة الصحية المحلية التي تقدم الرعاية الصحية العامة أول من تبني إستراتيجية التنوع، المساواة والشمول وهي رؤية مُبتكرة قائمة على المساواة، والقضاء على جميع أشكال التمييز، وإدماج التنوع في جميع سياسات الشركة. وتهدف هذه الاستراتيجية إلى تعظيم إمكانات كل موظف داخل الشركة، وتعزيز ثقافة مؤسسية مفتوحة وإيجابية وشاملة. وفي إطار تطبيق "استراتيجية التنوع والمساواة والشمول"، اختارت الشركة اعتماد خطة مؤسسية للمساواة بين الجنسين، وهي خطة عمل تُراجع دورياً لمدة ثلاث سنوات لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتحدد مسارات عمل ملموسة وتشاركية لمكافحة عدم المساواة بين الجنسين في جميع بيانات العمل والتنظيم. في الواقع، لا تمثل أوجه عدم المساواة بين الجنسين خسارة كبيرة في القيمة نتيجة لعدم الاستفادة من مهارات وخبرات شريحة كبيرة من موارد الرعاية الصحية والاجتماعية فحسب، بل تشمل أيضاً أوجه عدم مساواة ناجمة عن عوامل أخرى (اقتصادية، واجتماعية، وعرقية، وغيرها). يتطلب تطوير جميع الموارد البشرية مشاركة الجميع، بدءاً من احترام كل فرد، حتى في المصطلحات الملموسة. هذا هو مفهوم المساواة الذي تسعى إليه الشركة ليس فقط في رعاية أولئك الذين تدعمهم ولكن أيضاً في رعاية موظفيها. إن تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل يعني ضمان قدرة جميع الموظفين على الوصول إلى الموارد والفرص نفسها والتمتع بها بغض النظر عن هويتهم الجنسية. تقدر الهيئة الصحية المهارات ووجهات النظر المتنوعة التي يجلبها الأشخاص إلى مكان العمل بناءً على جنسهم وعمرهم ولغتهم وعرقهم وخلفيتهم الثقافية وإعاقتهم ومعتقداتهم الدينية وتوجهاتهم الجنسية وأسلوب عملهم ومستوى تعليمهم ومهاراتهم المهنية وعملهم وحياتهم وخبرتهم ووظائفهم وخلفيتهم الاجتماعية والاقتصادية وموقعهم الجغرافي والحالة الاجتماعية والمسؤوليات الأسرية. وبموجب لوائحها الداخلية، تبني الشركة أنشطتها على المبادئ التالية: تنمية الموارد البشرية وتعزيز الرفاهية التنظيمية، وتطوير الاحتراف والمهارات في كل دور وملف مهني، والاعتراف (i): بتكافؤ الفرص وتقدير الاختلافات، ورفض جميع أشكال التمييز. وتلتزم الشركة التوسكانية أيضاً بما يلي معاملة جميع الموظفين بشكل عادل ومنصف، بغض النظر عن الهوية الجنسية، وتعزيز نهج إيجابي ومحترم تعزيز التواصل الشفاف الذي يعلن التزامها بتحقيق (iii) تعزيز الوعي والحساسية بين الجنسين؛ (ii) وبناء المساواة بين الجنسين، وتقدير التنوع، ودعم تمكين المرأة

1: الهدف

بموجب هذه الوثيقة، تعتزم الهيئة الصحية المحلية لجنوب شرق توسكانا تحديد واعتماد سياساتها التي وضعتها الهيئة الوطنية الإيطالية للمعايير (حسب الممارسات المرجعية ٢٠٢٢: ١٢٥). تهدف هذه السياسات إلى احترام وتحقيق المبادئ والالتزامات والأهداف التي وضعتها الشركة في إطار سياستها للمساواة بين الجنسين واستراتيجية التنوع والإنصاف والشمول المعتمدة.

2: المسؤولية

بموجب قرار المدير العام رقم 696 المؤرخ 13 يونيو 2023، اعتمدت الهيئة الصحية المحلية لجنوب شرق

توسكانا المشروع المتعلق بـ "استراتيجية التنوع والمساواة والشمول"، وعينت المدير الذي يعمل بموجب التفويض المباشر للمدير العام كمستشار استراتيجي لقضايا التنوع والمساواة والشمول، وحددت مجموعة مركزة بمهمة متابعة استراتيجية أوسع نطاقاً تعمل على تطوير مسار يهدف إلى تنفيذ "استراتيجية التنوع والمساواة والشمول" داخل الشركة.

بموجب قرار المدير العام رقم 930 الصادر في 19 سبتمبر/أيلول 2024، تولّت مؤسسة أبحاث التنوع والمساواة والشمول دور اللجنة التوجيهية لسياسات المساواة بين الجنسين، حيث تتوافق صلاحياتها وواجباتها (وأهدافها تماماً مع الهيئة الوطنية الإيطالية للمعايير المرجعية رقم 125:2022).

وتم تحديث تشكيل اللجنة التوجيهية لاحقاً بموجب قرار المدير العام رقم 295 الصادر في 28 مارس/آذار 2025، والذي اعتمد أيضاً اللوائح التشغيلية للجنة.

3: سياسات المساواة بين الجنسين

1.3 لغة

تعترف الهيئة الصحية استخدام لغة محترمة وشاملة (كتابةً ونطقاً وإيماءةً) على جميع المستويات، في اتصالاتها الداخلية والخارجية، مع مراعاة التصور الشخصي لكل فرد والمتغيرات المحتملة لهويته ومحيطه الشخصي، ومنع استخدام التعبيرات غير اللائقة والتي قد تنطوي على تمييز. ولتحقيق هذه الغاية، وضعت الشركة إرشادات خاصة بشأن اللغة المراعية للنوع الاجتماعي (القرار رقم 140 الصادر في 12 فبراير 2024، "إرشادات اللغة المراعية للنوع الاجتماعي")، وأنشأت لجنة دائمة مشتركة بين الإدارات مكلفة بتنفيذ إجراءات ملموسة لتحقيق المساواة بين الجنسين في الاتصالات المؤسسية والإدارية من قِبل الجهات والشركات والمؤسسات المشاركة.

2.3 تدريب

يجب أن يضمن التدريب المنظم مشاركةً متساويةً ومنصفةً، دون تمييز، في برامج التدريب والتطوير، بما في ذلك دورات القيادة. تُقرّ الهيئة الصحية المحلية لجنوب شرق توسكانا سنوياً خطة التدريب السنوية، التي تتضمن، من بين مبادئها التوجيهية، تكافؤ فرص التدريب للموظفين. يُعدّ تكافؤ فرص التدريب، من بين أمور أخرى، جانباً أساسياً في إزالة العوائق التي تعيق التطور المهني المتساوي بين الجنسين.

يجب تصميم برامج التدريب على جميع المستويات وفقاً لمبادئ الشمول والمساواة، بما في ذلك تلك التي تُناهض التحيزات والصور النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي. تقدم الشركة تدريباً محدداً على جميع المستويات وبتردد محدد حول استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول، وخطة المساواة بين الجنسين، و"عدم التسامح مطلقاً" تجاه أي شكل من أشكال العنف والتمييز ضد الموظفين، بما في ذلك التحرش بأي شكل من الأشكال.

3.3 اختيار الموظفين وتوظيفهم

تتبع إجراءات التوظيف والاختيار في الهيئة الصحية المحلية لجنوب شرق توسكانا اللوائح الوطنية والإقليمية للتوظيف في الإدارة العامة. يُضمن تطبيق جميع مراحل الامتحانات التنافسية وعمليات الاختيار والتقييم والتوظيف أساليب مصممة لمنع أي شكل من أشكال التمييز، بما في ذلك عدم المساواة بين الجنسين (القرار إستانر رقم 533 بتاريخ 23 ديسمبر 2023، تعديل لوائح الإجراءات التنافسية والانتقائية لإستانر). يُضمن تطبيق جميع مراحل الامتحانات التنافسية وعمليات الاختيار والتقييم والتوظيف أساليب مصممة لمنع أي

شكل من أشكال التمييز، بما في ذلك عدم المساواة بين الجنسين (قرار إستار رقم 533 بتاريخ 23 ديسمبر 2023، تعديل لوائح الإجراءات التنافسية والانتقائية لإستار في التوظيف، عندما تكون المهارات المهنية متساوية، يكون الهدف هو تحقيق التوازن بين الجنسين الأقل تمثيلاً لقرار إستار رقم 533 الصادر في 23 ديسمبر 2023، تعديل لوائح الإجراءات التنافسية والانتقائية بموجب القانون، يُضمن تمثيل الجنسين في تعيين مفوضي المنافسة (القرار إستار رقم 533 بتاريخ 2023/12/23، تعديل لوائح الإجراءات التنافسية والانتقائية لإستار). علاوة على ذلك، تخضع جميع اللجان لموافقة مستشار المساواة الإقليمي (القرار إستار رقم 533 بتاريخ 2023/12/23، تعديل لوائح الإجراءات التنافسية والانتقائية لإستار). وينص القانون أيضاً على أن الأسئلة التي يطرحها المفوضون/المقيمون يجب أن تتعلق حصرياً بالجوانب الفنية والمهنية، وبتقييم المهارات المطلوبة للملف المهني الذي يتم التنافس عليه/تقييمه/اختياره، ويجب ألا تتعلق بأي شكل من الأشكال بالمجالات التي يُحتمل أن تنطوي على تمييز، لا سيما فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية أو الحمل أو مسؤوليات الرعاية.

4.3 إدارة المهن

يخضع التقدم المهني في الهيئة الصحية المحلية لجنوب شرق توسكانا للأحكام التعاقدية لاتفاقية المفاوضة الجماعية الوطنية. وفي هذا السياق، تلتزم الهيئة الصحية المحلية لجنوب شرق توسكانا بإزالة العوائق التي تحول دون التطور المهني المتساوي لموظفيها، لا سيما فيما يتعلق بالجنس، على سبيل المثال لا الحصر. وتضمن الهيئة الصحية المحلية لجنوب شرق توسكانا تكافؤ الفرص الوظيفية، وأن تكون برامج التطوير المهني متاحة لجميع الموظفين دون أي تمييز، وليس فقط على أساس الجنس. كما تلتزم الهيئة الصحية المحلية لجنوب شرق توسكانا بتطبيق تدابير لضمان التوازن بين الجنسين في تعيين المناصب القيادية في الشركة تدعم الهيئة الصحية المحلية لجنوب شرق توسكانا تهيئة بيئة عمل تعزز التنوع وتحمي السلامة النفسية والجسدية لموظفيها. يوجد نظام رصد قائم على المؤشرات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 2022/125، قادر على جمع البيانات المتعلقة بحالة التوظيف، وأوصاف الموظفين مع مراعاة الجنس حسب نوع الدور والمهمة/المنصب، والتدريب، والتطوير المهني، والانتقالات التغييرات في المستويات، والفصل، والتقاعد، والتقاعد المبكر، والأجر الفعلي المدفوع.

5.3 المساواة في الأجور والمكافآت

في الهيئة الصحية المحلية لجنوب شرق توسكانا، تُحدد الرواتب وفقاً لأحكام العقد الوطني للاتفاقية الوطنية للمفاوضة الجماعية. ويوضع برنامج رصد سنوي لتقييم متوسط الرواتب حسب الوظيفة/الدور، مع إيلاء اهتمام خاص للاختلافات بين الجنسين.

6.3 تربية الأبناء ورعاية الأسرة والتوازن بين العمل والحياة

بالإضافة إلى اتفاقية المفاوضة الجماعية الوطنية ذات الصلة، يُخطط لإطلاق مبادرات مُخصصة لحماية الأمومة والأبوة، وتقديم خدمات لتعزيز التوازن بين العمل والحياة (مثل العمل الذكي، والعمل بدوام جزئي، ومرونة ساعات العمل). تُسهم هذه المبادرات، التي تدعم تقاسم المسؤوليات الأسرية من خلال ضمان توزيع أكثر عدلاً لوقت العمل والمنزل، في إزالة العقبات المحتملة التي تعيق التطور المهني.

7.3 منع جميع أشكال الإساءة الجسدية واللفظية والرقمية في مكان العمل

تلتزم الشركة بتطبيق إجراءات داخلية لتحديد جميع أشكال الإساءة وعدم الشمول والتمييز، والتحقيق فيها من خلال تحليل المخاطر، وإدارتها.

وُضع واعتمد إجراء محدد للإبلاغ عن حالات الإساءة و/أو العنف المتعلقة بأنشطة العمل وإدارتها (منع وإدارة العنف والاعتداء على العمال في شركة توسكانا سود إيست). بموجب القرار رقم 321 الصادر في 27 مارس 2024، تم إنشاء منصب المستشار السري للوقاية من التمييز والإساءة والتحرش في مكان العمل ومكافحتهما.

8.3 الهيئات المؤسسية لمكافحة التمييز

لجنة الضمان الموحد

لجنة الضمانات الموحدة هي هيئة أنشئت بموجب القانون رقم 183 لعام 2010، وتعمل كأداة لمنع ومكافحة جميع أنواع التمييز، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس أو السن أو التوجه الجنسي أو الأصل العرقي أو الإعاقة أو الدين أو اللغة، والحصول على فرص العمل والعلاج وظروف العمل والتدريب المهني والتطوير الوظيفي والسلامة في مكان العمل. علاوة على ذلك، تُركز لجنة الضمانات الموحدة على الرفاهية التنظيمية ومكافحة جميع أشكال العنف المعنوي والنفسي والتحرش الجنسي داخل الإدارة. تتمثل أهداف لجنة الضمانات الموحدة للهيئة الصحية المحلية لجنوب شرق توسكانا في: (1) ضمان المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص، وتعزيز حماية العاملين والعاملات، وضمان عدم وجود أي شكل من أشكال العنف المعنوي أو النفسي والتمييز، سواء كان مباشرًا أو غير مباشر، على أساس الجنس أو السن أو التوجه الجنسي أو الأصل العرقي أو الإعاقة أو الدين أو اللغة؛ (2) تعزيز خلق بيئة عمل تتميز باحترام مبادئ تكافؤ الفرص، ورفاهية المنظمة، ومكافحة أي شكل من أشكال التمييز والعنف الأخلاقي أو النفسي ضد العمال والعاملات، مع الأخذ بعين الاعتبار الابتكارات التي أدخلها المرسوم التشريعي 2009/150 والإشارات المستمدة من المرسوم التشريعي 2008/81، القانون الموحد بشأن الصحة والسلامة في مكان العمل.

المستشارة الموثوقة

بموجب القرار رقم 2024/321 الصادر عن المدير العام لهيئة الصحة المحلية لجنوب شرق توسكانا ، "اعتماد مدونة قواعد السلوك لمكافحة التحرش الجنسي واستحداث دور المستشار السري للوقاية من التمييز والإساءة والتحرش في مكان العمل ومكافحتهما"، زودت الشركة نفسها بأداة تُحدد، من جهة، مسارات عمل الشركة لمكافحة التحرش الجنسي بطريقة عملية ومنفتحة وتشاركية، ومن جهة أخرى، تُنظم عمل المستشار السري. يُقدم المستشار السري المسؤول خدمات المساعدة والاستشارات للعاملين الذين يتعرضون لسلوكيات تمس كرامة الإنسان؛ ويضمن رصد حالات الخطر؛ ويقترح إجراءات مناسبة تهدف إلى تهيئة مناخ مناسب لضمان المساواة في الكرامة والحرية بين الناس؛ يشارك في مبادرات المعلومات والتدريب التي تروج لها هيئة الصحة المحلية في جنوب شرق توسكانا وفي اجتماعات لجنة الضمان الموحد ويقدم تقريرًا سنويًا إلى الإدارة ولجنة الضمان الموحد بشأن نتائج نشاطه.

4. وثائق مرجعية

• نظام إدارة المساواة بين الجنسين – UNI/PdR 125:2022

- هيئة الصحة المحلية لجنوب شرق توسكانا. (2018) قرار المدير العام رقم 275 بتاريخ 22 مارس 2018 "إنشاء لجنة الضمان الموحدة لتكافؤ الفرص، وتعزيز رفاهية العمال ومكافحة التمييز (لجنة الضمان الموحدة) لهيئة الصحة المحلية لجنوب شرق توسكانا.
- هيئة الصحة في جنوب شرق توسكانا. (2022) قرار المدير العام رقم 1618 بتاريخ 21 ديسمبر 2022 "تجديد لجنة الضمانات الموحدة لتكافؤ الفرص، وتعزيز رفاهية العمال، ومكافحة التمييز (لجنة الضمانات الموحدة) التابعة لهيئة الصحة في جنوب شرق توسكانا.
- هيئة الصحة في جنوب شرق توسكانا. (2023) قرار المدير العام رقم 348 بتاريخ 28 مارس 2023

"لجنة الضمان الموحدة لتكافؤ الفرص، وتعزيز رفاهية العمال، ومكافحة التمييز في هيئة الصحة في جنوب شرق توسكانا: ضم النقابة FIALS

- هيئة الصحة في جنوب شرق توسكانا. (2023) قرار المدير العام رقم 571 بتاريخ 23 مايو 2023 "إصدار دعوة لتقديم طلبات الحصول على إقرارات التوفر للانضمام إلى لجنة الضمان الموحد لتكافؤ الفرص، وتعزيز رفاهية العمال، ومكافحة التمييز في هيئة الصحة في جنوب شرق توسكانا.
- هيئة الصحة جنوب شرق توسكانا. (2023) قرار المدير العام رقم 696 بتاريخ 13 يونيو 2023 "خطة المساواة بين الجنسين واستراتيجية التنوع والإنصاف والشمول: التحديدات.
- شركة جنوب شرق توسكانا. (2023) قرار المدير العام رقم 856 بتاريخ 1 أغسطس 2023 "تعيين أعضاء الشركة ورئاسة لجنة الضمان الموحد لتكافؤ الفرص، وتعزيز رفاهية العمال، ومكافحة التمييز في شركة جنوب شرق توسكانا.
- هيئة الصحة المحلية جنوب شرق توسكانا. (2023) قرار المدير العام رقم 1054 بتاريخ 17 أكتوبر 2023 "الموافقة على خطة المساواة بين الجنسين.
- شركة جنوب شرق توسكانا. (2023) قرار المدير العام رقم 1224 بتاريخ 28 نوفمبر 2023 "انضمام لجنة الضمان الموحد لشركة جنوب شرق توسكانا إلى الشبكة الوطنية للجان الضمان الموحد.
- إستار 2023 قرار المدير العام رقم 533 بتاريخ 23 ديسمبر 2023 "تعديل لائحة الإجراءات التنافسية والانتقائية لإستار شركة جنوب شرق توسكانا. (2023) "منع وإدارة العنف والاعتداءات على العمال في شركة جنوب شرق توسكانا
- هيئة الصحة في جنوب شرق توسكانا. (2024) قرار المدير العام رقم 6 بتاريخ 8 يناير 2024 "استبدال أعضاء لجنة الضمان الموحد لتكافؤ الفرص، وتعزيز رفاهية العمال، ومكافحة التمييز (لجنة الضمان الموحد) التابعة لهيئة الصحة في جنوب شرق توسكانا.
- هيئة الصحة في جنوب شرق توسكانا. (2024) قرار المدير العام رقم 66 بتاريخ 23 يناير 2024 "إصدار دعوة لتقديم طلبات الحصول على إعلانات التوافر للانضمام إلى لجنة الضمان الموحد لتكافؤ الفرص، وتعزيز رفاهية العمال، ومكافحة التمييز (لجنة الضمان الموحد) التابعة لهيئة الصحة في جنوب شرق توسكانا.
- شركة الصحة المحلية جنوب شرق توسكانا. (2024) قرار المدير العام رقم 140 بتاريخ 12 فبراير 2024 "المبادئ التوجيهية للغة المراعية للنوع الاجتماعي.
- شركة الصحة المحلية جنوب شرق توسكانا. (2024) قرار المدير العام رقم 321 بتاريخ 27 مارس 2024 "الموافقة على مدونة قواعد السلوك لمكافحة التحرش الجنسي وإنشاء دور المستشار الموثوق به للوقاية من التمييز والإساءة والتحرش في مكان العمل ومكافئتهما.
- شركة الصحة المحلية جنوب شرق توسكانا. (2024) قرار المدير العام رقم 930 بتاريخ 19 سبتمبر 2024 "سياسات النوع الاجتماعي: نحو اعتماد النوع الاجتماعي.

- شركة الصحة المحلية جنوب شرق توسكانا 2025 قرار المدير العام رقم 295 بتاريخ 28 مارس
تحديث تشكيل اللجنة التوجيهية لسياسات المساوات بين الجنسين وفقا لمعيار "UNI/ PDR
125:2022