



Política de Igualdad de Género

Directrices para las Políticas de Igualdad de Género en la Azienda USLToscana Sud Est

ver.2 del 15/09/2025

Índice

Introducción	3
1. Objetivo.....	4
2. Responsabilidad.....	4
3. Las políticas de igualdad de género.....	4
3.1 Lenguaje.....	4
3.2 Formación.....	4
3.3 Selección y contratación del personal.....	5
3.4 Gestión de las carreras profesionales	5
3.5 Equidad salarial y retributiva	6
3.6 Paternidad, cuidado de la familia y equilibrio entre vida laboral y personal	6
3.7 Prevención de cualquier forma de abuso físico, verbal o digital en el trabajo.....	6
3.8 Organismos empresariales para la lucha contra la discriminación	6
4. Referencias documentales.....	7

Introducción

La empresa sanitaria *Azienda USL Toscana Sud Est* (AUSLTSE) fundamenta sus políticas en la equidad y el respeto de la diversidad. De hecho, la AUSLTSE, en calidad de administración pública, protege la igualdad de género en conformidad con la normativa vigente y los convenios colectivos nacionales. Al mismo tiempo, cuenta con una larga experiencia en la lucha contra la discriminación desde la creación del *Codice Rosa* (2009), con la implementación de acciones y políticas específicas para eliminar las barreras a la igualdad de género, con un alcance que trasciende el contexto empresarial e involucra a las comunidades y al territorio de referencia, adquiriendo así un valor social. Según sus estatutos, la empresa asume la responsabilidad del impacto de sus acciones en la sociedad y en el entorno en el que opera. En este sentido, apuesta por adoptar conductas responsables que contribuyan al desarrollo sostenible mediante un comportamiento ético y transparente, conforme a las leyes vigentes y a las normas de uso común, herramientas avanzadas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

La AUSLTSE fue también la primera empresa sanitaria pública en adoptar la estrategia DE&I, una visión innovadora basada en la equidad, la eliminación de cualquier forma de discriminación y la inclusión de la diversidad en todas las políticas empresariales. Esta estrategia busca maximizar el potencial de cada persona que trabaja en la empresa y fomentar una cultura empresarial abierta, positiva e inclusiva. En el marco de la implementación de la “estrategia de diversidad, equidad e inclusión (DE&I)”, la AUSLTSE ha elaborado un Plan de Igualdad de Género (GEP) empresarial, un plan de acción trienal para la igualdad de género, revisado periódicamente, que define de manera concreta y participativa las directrices para combatir las desigualdades de género en todos los ámbitos laborales y organizativos. Las desigualdades de género no solo suponen una pérdida de valor significativa debida al desaprovechamiento de las capacidades y competencias de una gran parte de los recursos sanitarios y sociales, sino que se relacionan también con otros factores (económicos, sociales, étnicos, etc.). La valorización de los recursos humanos implica la participación de todos, a partir del respeto de cada persona en términos concretos. Este es el concepto de equidad que la empresa persigue tanto en el cuidado de las personas asistidas como en el de su propio personal. Impulsar la igualdad de género en el trabajo significa garantizar que todo el personal pueda acceder y disfrutar de los mismos recursos y oportunidades, independientemente de su identidad de género. La AUSLTSE valora las distintas habilidades y perspectivas que cada persona aporta en el trabajo en función de su género, edad, idioma, origen étnico, antecedentes culturales, discapacidad, creencias religiosas, orientación sexual, estilo de trabajo, nivel de educación, habilidades profesionales, trabajo y vida, experiencias, función laboral, contexto socioeconómico, ubicación geográfica, estado civil y responsabilidades familiares. De acuerdo con sus estatutos, la empresa basa su actividad en los siguientes principios: la valorización de los recursos humanos y la promoción del bienestar organizativo, el desarrollo de las competencias y habilidades profesionales en cada función y perfil profesional, el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y el aprovechamiento de las diferencias, el rechazo de cualquier tipo de discriminación. Asimismo, la AUSLTSE se compromete a: i) tratar de manera correcta y equitativa a todo el personal, a pesar de su identidad de género, fomentando un enfoque positivo, respetuoso y constructivo; ii) promover una conciencia y sensibilidad de género; iii) favorecer una comunicación que fomente de manera transparente la igualdad de género, que valore la diversidad y que apoye el empoderamiento femenino.

1. Objetivo

Con este documento, la AUSLTSE define y adopta las políticas previstas en la norma UNI/PdR 125:2022, destinadas al cumplimiento y la consecución de los principios, compromisos y objetivos establecidos por la empresa en el marco de su política de igualdad de género y la estrategia DE&I.

2. Responsabilidad

Con la Resolución del Director General n° 696 del 13/06/2023, la AUSLTSE adoptó el proyecto relativo a la “estrategia de diversidad, equidad e inclusión” (Estrategia DE&I), nombrando al director DE&I, que actúa bajo el mandato directo del Director General como asesor estratégico para los temas DE&I, e identificando un grupo de reflexión (DE&I *Think Tank*) encargado de desarrollar una estrategia de amplio alcance para elaborar un plan de implementación para la “estrategia de diversidad, equidad e inclusión” (Estrategia DE&I) en la empresa.

Con la Resolución del Director General n° 930 del 19/09/2024 y a través de un mandato, el DE&I *Think Tank* asumió el papel de Comité Directivo para las políticas de igualdad de género, con funciones y objetivos plenamente conformes a la norma UNI/PdR 125:2022.

Con la Resolución del Director General n° 295 del 28/03/2025, se actualizó la composición del Comité Directivo y se aprobó su Reglamento Operativo.

3. Las políticas de igualdad de género

3.1 Lenguaje

La empresa establece el uso, en todos los niveles y tanto en la comunicación interna como externa, de un lenguaje (escrito, oral y gestual) respetuoso e inclusivo, que tenga en cuenta la percepción subjetiva de cada persona y las posibles variables de identidad y personalidad, evitando el uso de expresiones inapropiadas y potencialmente discriminatorias. En este sentido, la empresa ha elaborado unas directrices específicas sobre el lenguaje de género (Resolución del Director General n° 140 del 12/02/2024 “*Le Direttive per il linguaggio di genere*”) y ha creado una mesa interdepartamental permanente, destinada a promover la adopción efectiva de la igualdad de género en la comunicación institucional y administrativa de organismos, empresas e instituciones participantes.

3.2 Formación

La formación debe garantizar una participación equitativa, paritaria y sin discriminaciones en los programas formativos y de valorización, incluidos los cursos de liderazgo. Cada año, la AUSLTSE aprueba el Plan Anual de Formación, cuyos principios fundamentales incluyen la igualdad de oportunidades de acceso a la formación para todo el personal. La equidad en el acceso a la formación constituye, entre otras cosas, uno de los elementos fundamentales para eliminar las barreras que impiden el desarrollo profesional justo entre los géneros.

La planificación de los cursos de formación, en todos los niveles, debe basarse en los principios de inclusión e igualdad, incorporando la lucha contra los prejuicios y estereotipos de género.

Asimismo, la empresa prevé una formación específica a todos los niveles y con una frecuencia definida según la estrategia DE&I, el Plan de Igualdad de Género y el principio de “tolerancia cero” contra cualquier forma de violencia y discriminación hacia el personal, incluida toda forma de acoso.

3.3 Selección y contratación del personal

Las modalidades de contratación y selección en la AUSLTSE siguen las normas nacionales y regionales de contratación aplicables a la Administración Pública.

En todas las fases de los concursos y procesos de selección, evaluación y contratación, se garantiza la aplicación de modalidades adecuadas para prevenir cualquier forma de discriminación, incluida la desigualdad de género (ESTAR Resolución del Director General n° 533 del 23/12/2023, “*Modifica al regolamento delle procedure concorsuali e selettive di Estar*”).

Según las normas vigentes, los perfiles y las competencias requeridos son neutrales respecto al género y a otros factores discriminatorios, puesto que derivan de normas y convenios colectivos nacionales que la empresa no puede derogar (ESTAR Resolución del Director General n° 533 del 23/12/2023, “*Modifica al regolamento delle procedure concorsuali e selettive di Estar*”).

En caso de competencias profesionales equivalentes en fase de contratación, se promueve el reequilibrio a favor del género menos representado numéricamente (ESTAR Resolución del Director General n° 533 del 23/12/2023, “*Modifica al regolamento delle procedure concorsuali e selettive di Estar*”).

Por norma, se garantiza que la comisión examinadora represente ambos géneros (ESTAR Resolución del Director General n° 533 del 23/12/2023, “*Modifica al regolamento delle procedure concorsuali e selettive di Estar*”). Además, todas las comisiones están sujetas a la aprobación del/de la Consejero/Consejera Regional de Igualdad (ESTAR Resolución del Director General n° 533 del 23/12/2023, “*Modifica al regolamento delle procedure concorsuali e selettive di Estar*”). En este sentido, la norma prevé que las preguntas formuladas por la comisión se refieran exclusivamente a aspectos técnicos y profesionales y a la verificación de las competencias exigidas por el perfil profesional objeto del concurso/evaluación/selección. En ningún caso podrán abordarse cuestiones potencialmente discriminatorias, especialmente aquellas relacionadas con el estado civil, el embarazo o las responsabilidades de cuidado.

3.4 Gestión de las carreras profesionales

El desarrollo profesional en la AUSLTSE está regulado por las normas contractuales del Convenio Colectivo Nacional. En la medida de lo posible, la AUSLTSE se compromete a eliminar las barreras que impiden un avance equitativo en la carrera profesional del personal, con especial atención al género, aunque no exclusivamente. La AUSLTSE garantiza la igualdad de oportunidades profesionales y asegura que los programas de desarrollo profesional estén abiertos a todo el personal sin discriminación alguna, no solo la de género. Además, la AUSLTSE se compromete a implementar medidas para un equilibrio de género en las posiciones de liderazgo.

La AUSLTSE respalda la creación y el mantenimiento de un entorno laboral que valore la diversidad y proteja el bienestar físico y psíquico del personal.

La empresa cuenta con un sistema de seguimiento basado en los indicadores definidos en la norma PDR 125/2022 que permite recopilar datos relativos a: estado de las contrataciones, descripción del personal con referencia al género por tipo de función y cargo/posición, formación, desarrollo profesional y ascensos, despidos, jubilaciones y jubilaciones anticipadas, remuneración efectivamente percibida.

3.5 Equidad salarial y retributiva

En la AUSLTSE, los salarios se definen de acuerdo con las disposiciones del Convenio Colectivo Nacional. La empresa realiza un seguimiento anual para evaluar los salarios medios por cargo/función, con especial atención a las diferencias de género.

3.6 Paternidad, cuidado de la familia y equilibrio entre vida laboral y personal

Además de lo establecido en el Convenio Colectivo Nacional, se prevé la planificación de iniciativas destinadas a la protección de la maternidad/paternidad y a servicios que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral (por ejemplo, teletrabajo, tiempo parcial, horario flexible). Estas medidas apoyan la distribución equilibrada de las responsabilidades familiares y garantizan una gestión más equitativa del tiempo entre el hogar y el trabajo, eliminando posibles obstáculos al desarrollo profesional.

3.7 Prevención de cualquier forma de abuso físico, verbal o digital en el trabajo

La empresa se compromete a implementar procesos internos para identificar, examinar mediante análisis de riesgos y gestionar cualquier forma de abuso, exclusión y/o discriminación.

Para ello, se ha redactado y adoptado un procedimiento específico para la notificación y gestión de casos de abuso y/o violencia relacionados con la actividad laboral (PA-SSOS-001 “*Prevenzione e gestione della violenza ed aggressioni alle lavoratrici e lavoratori dell’Azienda Toscana Sud Est*”).

Con Resolución del Director General nº 321 del 27/03/2024, se estableció la figura del/de la Consejero/a de Confianza para la prevención y la lucha contra la discriminación, los abusos y el acoso en el lugar de trabajo.

3.8 Organismos empresariales para la lucha contra la discriminación

El Comité Único de Garantía

El Comité Único de Garantía (CUG) es un organismo previsto por la ley nº 183 de 2010 y constituye una herramienta de prevención y lucha contra todo tipo de discriminación, como la de género, edad, orientación sexual, origen étnico, discapacidad, religión o idioma, acceso al trabajo, trato y condiciones laborales, formación profesional, desarrollo profesional y seguridad en el trabajo. Además, el CUG se ocupa del bienestar organizativo y de la lucha contra cualquier forma de violencia moral, psicológica y de acoso sexual en las administraciones.

Los objetivos del CUG AUSLTSE son: i) garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, reforzando la protección de los trabajadores y trabajadoras y garantizando la ausencia de cualquier forma de violencia moral o psicológica y de discriminación, directa o indirecta, por motivos de género, edad, orientación sexual, origen étnico, discapacidad, religión o idioma; ii) favorecer un entorno laboral caracterizado por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades, bienestar organizativo y lucha contra cualquier forma de discriminación y violencia moral o psíquica hacia el personal, teniendo en cuenta las novedades introducidas por el Decreto Legislativo 150/2009 y las indicaciones derivadas del Decreto Legislativo 81/2008, Texto Único, en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

La Consejera de Confianza

Con Resolución del Director General 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”*” la empresa se dotó de una herramienta que, por un lado, define de manera concreta, abierta y participativa las directrices de la empresa para la lucha contra el acoso sexual y, por otro, regula la actividad del/de la Consejero/a de Confianza. La Consejera de Confianza encargada desempeña funciones de asistencia y asesoramiento a los trabajadores y trabajadoras que hayan sido objeto de conductas lesivas para la dignidad de la persona; garantiza el seguimiento de las situaciones de riesgo; propone medidas adecuadas para promover un entorno laboral que garantice la igualdad de dignidad y libertad de las personas; participa en las actividades de información/formación organizadas por la AUSLTSE y en las reuniones del CUG y, cada año, presenta un informe sobre los resultados de su actividad al Consejo de Administración y al CUG.

4. Referencias documentales

- UNI/PdR 125:2022 – “*Sistema di gestione per la Parità di Genere*”
- Azienda USL Toscana sud est. (2018) Resolución del Director General n° 275 del 22/03/2018 “*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) Resolución del Director General n° 1618 del 21/12/2022 “*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) Resolución del Director General n° 348 del 28/03/2023 “*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) Resolución del Director General n° 571 del 23/05/2023 “*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) Resolución del Director General n° 696 del 13/06/2023 “*Piano di uguaglianza di genere e strategia di diversità, equità ed inclusione (DE&I Strategy): Determinazioni*”

- Azienda USL Toscana sud est. (2023) Resolución del Director General n° 856 del 01/08/2023 *“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) Resolución del Director General n° 1054 del 17/10/2023 *“Approvazione del Gender Equality Plan (Piano di uguaglianza di genere)”*
- Azienda USL Toscana sud est. (2023) Resolución del Director General n° 1224 del 28/11/2023 *“Adesione del Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda USL Toscana sud est alla rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia”*
- ESTAR. (2023) Resolución del Director General n° 533 del 23/12/2023 *“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) Resolución del Director General n° 6 del 8/01/2024 *“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) Resolución del Director General n° 66 del 23/01/2024 *“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) Resolución del Director General n° 140 del 12/02/2024 *“Le Direttive per il linguaggio di genere”*
- Azienda USL Toscana sud est. (2024) Resolución del Director General n° 321 del 27/03/2024 *“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) Resolución del Director General n° 930 del 19/09/2024 *“Politiche di genere: verso la certificazione di genere”*
- Azienda USL Toscana sud est. (2025) Resolución del Director General n° 295 del 28/03/2025 *“Aggiornamento composizione comitato guida per le politiche di parità di genere ai sensi della norma UNI/PDR 125:2022 ed approvazione regolamento”*