



Gender Equality Policy

Lignes directrices pour les politiques d'égalité de genre au sein de l'Azienda USL Toscana Sud Est

version 2 du 15/09/2025

Sommaire

Introduction.....	3
1. Objectif	4
2. Responsabilités	4
3. Politiques d'égalité de genre	4
3.1 Langage	4
3.2 Formation	5
3.3 Sélection et recrutement du personnel	5
3.4 Gestion des carrières	5
3.5 Équité salariale et rémunération	6
3.6 Parentalité, soins familiaux et équilibre vie professionnelle/vie privée	6
3.7 Prévention de toute forme d'abus physique, verbal ou numérique sur le lieu de travail	6
3.8 Organismes internes de lutte contre les discriminations	7
3.9 Documents de référence	7

Introduction

L'Azienda USL Toscana Sud Est (AUSLTSE) fonde ses politiques sur l'équité et le respect de la diversité. En tant qu'administration publique, elle garantit l'égalité de genre conformément à la législation en vigueur et aux contrats nationaux de travail. Par ailleurs, elle possède une longue expérience dans la lutte contre les discriminations, depuis la création du Code Rose (2009), avec la mise en œuvre d'actions et de politiques spécifiques visant à éliminer les obstacles à l'égalité de genre. Ces actions dépassent le cadre institutionnel et impliquent également les communautés et le territoire de référence, leur conférant ainsi une valeur sociale. Conformément à ses statuts, l'AUSLTSE s'engage à assumer la responsabilité de l'impact de ses actions sur la société et l'environnement dans lequel elle opère, en adoptant des comportements responsables qui contribuent au développement durable, notamment par une conduite éthique et transparente, conforme aux lois applicables et aux normes d'usage, ainsi que par des outils avancés de protection de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs.

De plus, l'AUSLTSE a été la première entreprise sanitaire publique à adopter la stratégie DE&I (Diversité, Équité et Inclusion), une vision innovante fondée sur l'équité, l'élimination de toute forme de discrimination et l'inclusion de la diversité dans toutes les politiques de l'entreprise. Cette stratégie vise à maximiser le potentiel de chaque personne travaillant au sein de l'organisation et à promouvoir une culture d'entreprise ouverte, positive et inclusive. Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie DE&I, l'AUSLTSE a choisi de se doter d'un Plan d'Égalité de Genre (GEP) d'entreprise, un plan d'action triennal révisé périodiquement, qui définit de manière concrète et participative les lignes d'action pour lutter contre les inégalités de genre dans tous les environnements professionnels et organisationnels. Les disparités de genre représentent non seulement une perte importante de valeur liée à la non-utilisation des compétences d'une grande partie des ressources dans les domaines sanitaire et social, mais elles englobent également des inégalités liées à d'autres facteurs (économiques, sociaux, ethniques, etc.). La valorisation de toutes les ressources humaines implique la participation de chacun, en commençant par le respect concret de chaque individu. C'est là le concept d'équité que l'entreprise poursuit, non seulement dans les soins apportés aux personnes assistées, mais aussi dans l'attention portée à son personnel. Promouvoir l'égalité de genre sur le lieu de travail signifie garantir que toutes les employées et tous les employés puissent accéder aux mêmes ressources et opportunités, et en bénéficier, indépendamment de leur identité de genre. L'AUSLTSE valorise les compétences et les perspectives que les individus apportent au travail en fonction de leur genre, âge, langue, origine ethnique, culture, handicap, croyance religieuse, orientation sexuelle, style de travail, niveau d'instruction, compétences professionnelles, expériences de vie et de travail, fonction professionnelle, contexte socio-économique, situation géographique, état civil et responsabilités familiales. Conformément à ses statuts, l'entreprise fonde son activité sur les principes suivants : valorisation des ressources humaines et promotion du bien-être organisationnel, développement des compétences et des qualifications dans chaque rôle et profil professionnel, reconnaissance de l'égalité des chances et valorisation des différences, rejet de toute forme de discrimination. L'AUSLTSE s'engage également à : i) traiter tout le personnel de manière juste et équitable, indépendamment de l'identité de genre, en promouvant une approche positive, respectueuse et constructive ; ii) promouvoir la conscience et la sensibilité de genre ; iii) encourager une communication transparente visant à atteindre l'égalité de genre, à valoriser la diversité et à soutenir l'autonomisation des femmes.

1. Objectif

À travers le présent document, l'AUSLTSE entend définir et adopter ses propres politiques conformément à la norme UNI/PdR 125:2022, visant au respect et à la réalisation des principes, engagements et objectifs établis par l'entreprise dans le cadre de sa politique d'égalité de genre et de la stratégie DE&I adoptée.

2. Responsabilités

Par la Délibération du Directeur Général n° 696 du 13/06/2023, l'AUSLTSE a adopté le projet relatif à la « stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion » (stratégie DE&I), a nommé une responsable DE&I agissant sous mandat direct du Directeur Général en tant que conseillère stratégique sur les questions DE&I, et a constitué un groupe de réflexion (DE&I Think Tank) chargé de développer une stratégie plus large visant à mettre en œuvre au sein de l'entreprise une "stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion" (stratégie DE&I).

Par la Délibération du Directeur Général n° 930 du 19/09/2024, le DE&I Think Tank a assumé le rôle de Comité de Pilotage pour les politiques d'égalité de genre, avec un mandat, des missions et des objectifs pleinement conformes à la norme UNI/PdR 125 :2022.

Le Comité de Pilotage a ensuite été mis à jour dans sa composition par la Délibération du Directeur Général n° 295 du 28/03/2025, qui a également approuvé le règlement opérationnel du Comité.

3. Politiques d'égalité de genre

3.1 Langage

L'entreprise établit l'utilisation, à tous les niveaux, tant dans la communication interne qu'externe, d'un langage (écrit, oral et gestuel) respectueux et inclusif, qui tienne compte de la perception subjective de chaque personne ainsi que des différentes variables liées à l'identité et à la sphère personnelle de chacun, en évitant l'emploi d'expressions inappropriées et potentiellement discriminatoires. Dans ce sens, l'entreprise a rédigé des lignes directrices spécifiques sur le langage de genre (Délibération DG n° 140 du 12 février 2024 « Directives sur le langage de genre ») et a institué une table interdépartementale permanente chargée de mettre en œuvre des actions concrètes visant à promouvoir l'adoption de l'égalité de genre dans la communication institutionnelle et administrative des organismes, entreprises et institutions partenaires.

3.2 Formation

La formation organisée doit garantir une participation équitable et paritaire, sans discrimination, aux parcours de formation et de valorisation, y compris les cours sur le leadership. Chaque année, l'AUSLTSE adopte le Plan Annuel de Formation, qui s'inspire notamment du principe d'équité dans l'accès à la formation pour l'ensemble du personnel. L'équité dans l'accès à la formation constitue, entre autres, un élément fondamental pour éliminer les obstacles empêchant un développement de carrière égal entre les genres.

La programmation des parcours de formation à tous les niveaux doit être fondée sur des principes d'inclusion et d'égalité, y compris ceux visant à combattre les préjugés et les stéréotypes liés au genre.

L'entreprise prévoit une formation spécifique à tous les niveaux et à une fréquence définie sur la stratégie DE&I, sur le Plan d'Égalité de Genre, ainsi que sur le principe de "tolérance zéro" à l'égard de toute forme de violence et de discrimination envers le personnel, y compris les harcèlements sous toutes leurs formes.

3.3 Sélection et recrutement du personnel

Les modalités de sélection et de recrutement au sein de l'AUSLTSE suivent les dispositions nationales et régionales relatives au recrutement dans la fonction publique.

Il est garanti que, dans toutes les phases des concours ainsi que dans les processus de sélection, d'évaluation et d'embauche, des méthodes sont appliquées afin de prévenir toute forme de discrimination, y compris les inégalités de genre (Délibération DG ESTAR 533 du 23/12/2023 – modification du règlement des procédures de concours et de sélection d'ESTAR).

Conformément à la réglementation, les profils et les compétences requises sont neutres par rapport au genre ou à tout autre facteur discriminant, car ils découlent de normes et des Conventions Collectives Nationales de Travail (CCNL), auxquelles l'entreprise ne peut déroger (Délibération DG ESTAR n° 533 du 23/12/2023 modification du règlement des procédures de concours et de sélection d'ESTAR).

Lors du recrutement, à compétences professionnelles égales, une attention particulière est portée au rééquilibrage en faveur du genre numériquement moins représenté (Délibération DG ESTAR n° 533 du 23/12/2023 modification du règlement des procédures de concours et de sélection d'ESTAR).

La représentation des deux genres dans la nomination des membres des jurys de concours est garantie par la réglementation (Délibération DG ESTAR n° 533 du 23/12/2023 modification du règlement des procédures de concours et de sélection d'ESTAR). De plus, toutes les commissions sont soumises à l'approbation de la Conseillère ou du Conseiller régional à l'égalité (Délibération DG ESTAR n° 533 du 23/12/2023 modification du règlement des procédures de concours et de sélection d'ESTAR). La réglementation prévoit également que les questions posées par les membres des jurys ou évaluateurs portent exclusivement sur des aspects techniques et professionnels, ainsi que sur la vérification des compétences requises pour le profil concerné par le concours, l'évaluation ou la sélection, et qu'elles ne doivent en aucun cas concerner des domaines potentiellement discriminatoires, notamment l'état civil, la grossesse ou les responsabilités familiales.

3.4 Gestion des carrières

L'évolution professionnelle au sein de l'AUSLTSE est régie par les dispositions contractuelles des (CCNL). Dans le cadre de ses compétences, l'AUSLTSE s'engage à éliminer les obstacles à un développement équitable de carrière pour le personnel, en portant une attention particulière à la question du genre, mais pas uniquement. L'AUSLTSE garantit l'égalité des chances en matière de carrière et veille à ce que les programmes de développement professionnel soient accessibles à l'ensemble du personnel sans aucune forme de discrimination, y compris celle liée au genre. L'AUSLTSE s'engage également à mettre en œuvre des actions visant à rééquilibrer la représentation des genres dans l'attribution des postes de direction au sein de l'entreprise. L'AUSLTSE soutient la création et le maintien d'un environnement de travail qui favorise la diversité et protège le bien-être psychologique et physique du personnel.

Un système de suivi est prévu, basé sur les indicateurs définis par la norme PDR 125/2022, permettant de recueillir des données relatives à : l'état des recrutements, la description du personnel selon le genre et le type de rôle ou de poste, la formation, le développement de carrière et les changements de niveau, les licenciements, les départs à la retraite et les préretraites, ainsi que la rémunération effectivement versée.

3.5 Équité salariale et rémunération

Au sein de l'AUSLTSE, les rémunérations sont définies conformément aux dispositions contractuelles nationales des CCNL. Un suivi annuel est mis en place pour évaluer les rémunérations

moyennes par poste/fonction, avec une attention particulière portée aux écarts liés au genre.

3.6 Parentalité, soins familiaux et work-life balance

Des initiatives spécifiques, allant au-delà des dispositions prévues par le CCNL de référence, sont prévues pour protéger la maternité/paternité et offrir des services facilitant la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (par exemple : télétravail, temps partiel, horaires flexibles). Ces initiatives, qui soutiennent le partage des responsabilités familiales et garantissent une répartition plus équitable du temps entre maison et travail, contribuent également à éliminer les obstacles potentiels au développement de carrière.

3.7 Prévention de toute forme d'abus physique, verbal ou numérique sur le lieu de travail

L'entreprise est engagée dans la mise en œuvre de processus internes visant à identifier, analyser les risques et gérer toute forme d'abus, de non-inclusivité et/ou de discrimination. Une procédure spécifique a été rédigée et adoptée pour le signalement et la gestion des cas d'abus et de violence liés à l'activité professionnelle (PA-SSOS-001 « Prévention et gestion de la violence et des agressions envers les travailleuses et travailleurs de l'Azienda Toscana Sud Est »). Par la Délibération DG n° 321 du 27/03/2024, a été instituée la fonction de Conseiller/Conseillère de Confiance pour la prévention et la lutte contre les discriminations, les abus et le harcèlement sur le lieu de travail.

3.8 Organismes internes de lutte contre les discriminations

Le Comité Unique de Garantie

Le Comité Unique de Garantie est un organisme prévu par la loi n° 183 de 2010. Il constitue un outil de prévention et de lutte contre toute forme de discrimination, notamment celles liées au genre, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à l'origine ethnique, au handicap, à la religion ou à la langue, à l'accès à l'emploi, aux conditions de travail, à la formation professionnelle, au développement de carrière et à la sécurité au travail. Le CUG s'occupe également du bien-être organisationnel et de la prévention de toute forme de violence morale ou psychologique ainsi que du harcèlement sexuel au sein des administrations.

Les objectifs du CUG de l'AUSLTSE sont les suivants :

i) garantir l'égalité et l'équité entre les genres, renforcer la protection des travailleuses et des travailleurs, et assurer l'absence de toute forme de violence morale ou psychologique et de discrimination, directe ou indirecte, liée au genre, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à l'origine ethnique, au handicap, à la religion ou à la langue ; ii) favoriser la création d'un environnement de travail fondé sur le respect des principes d'égalité des chances, de bien-être organisationnel et de lutte contre toute forme de discrimination et de violence morale ou psychique envers les travailleuses et les travailleurs, en tenant compte des nouveautés introduites par le décret législatif 150/2009 et des dispositions du décret législatif 81/2008, texte unique en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail.

La Conseillère de Confiance

Par la Délibération du Directeur Général de l'AUSLTSE n° 321/2024 « Approbation du Code de conduite pour la lutte contre le harcèlement sexuel et institution de la fonction de Conseiller/Conseillère de Confiance pour la prévention et la lutte contre les discriminations, abus et harcèlements sur le lieu de travail », l'entreprise s'est dotée d'un outil qui, d'une part, définit de manière concrète, ouverte et participative les lignes d'action pour la lutte contre le harcèlement sexuel, et d'autre part, régit l'activité de la fonction de Conseiller/Conseillère de Confiance. La Conseillère de Confiance désignée exerce des fonctions d'assistance et de conseil auprès des travailleuses et travailleurs victimes de comportements portant atteinte à la dignité de la personne ; elle assure le suivi des situations à risque ; elle propose des actions appropriées visant à promouvoir un climat favorable à la dignité et à la liberté de chacun ; elle participe aux initiatives d'information et de formation organisées par l'Azienda USL Toscana Sud Est ainsi qu'aux réunions du CUG, et elle présente chaque année à l'Administration et au CUG un rapport sur les résultats de son activité.

4. Documents de référence

- UNI/PdR 125:2022 – Système de gestion pour l'égalité de genre
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2018) Délibération du Directeur Général n° 275 du 22 mars 2018 « Constitution du Comité Unique de Garantie pour l'égalité des chances, la valorisation du bien-être au travail et la lutte contre les discriminations (CUG) de l'Azienda USL Toscana Sud Est »
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2022) Délibération du Directeur Général n° 1618 du 21 décembre 2022 « Renouvellement du Comité Unique de Garantie pour l'égalité des chances, la valorisation du bien-être au travail et la lutte contre les discriminations (CUG) de l'Azienda USL Toscana Sud Est »
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2023) Délibération du Directeur Général n° 348 du 28 mars 2023 « Comité Unique de Garantie pour l'égalité des chances, la valorisation du bien-être au travail et la lutte contre les discriminations (CUG) de l'Azienda USL Toscana Sud Est : intégration du syndicat FIALS »
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2023) Délibération du Directeur Général n° 571 du 23 mai 2023 « Publication de l'appel à manifestation d'intérêt pour recueillir les déclarations de disponibilité à faire partie du Comité Unique de Garantie pour l'égalité des chances, la valorisation du bien-être au travail et la lutte contre les discriminations (CUG) de l'Azienda USL Toscana Sud Est »
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2023) Délibération du Directeur Général n° 696 du 13 juin 2023 « Plan d'égalité de genre et stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion (Stratégie DE&I) : dispositions »

- Azienda USL Toscana Sud Est. (2023) Délibération du Directeur Général n° 856 du 1er août 2023 « Nomination des membres représentant l'entreprise et de la Présidence du Comité Unique de Garantie pour l'égalité des chances, la valorisation du bien-être au travail et la lutte contre les discriminations (CUG) de l'Azienda USL Toscana sud est »
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2023) Délibération du Directeur Général n° 1054 du 17 octobre 2023 « Approbation du Plan d'Égalité de Genre (Gender Equality Plan) »
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2023) Délibération du Directeur Général n° 1224 du 28 novembre 2023 « Adhésion du Comité Unique de Garantie de l'Azienda USL Toscana Sud Est au réseau national des Comités Uniques de Garantie »
- ESTAR. (2023) Délibération du Directeur Général n° 533 du 23 décembre 2023 « Modification du règlement des procédures de concours et de sélection d'ESTAR »
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2023) PA-SSOS-001 2023 “ Prévention et gestion de la violence et des agressions envers les travailleuses et travailleurs de l'Azienda Toscana Sud Est ”
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2024) Délibération du Directeur Général n° 6 du 8 janvier 2024 « Remplacement des membres du Comité Unique de Garantie pour l'égalité des chances, la valorisation du bien-être au travail et la lutte contre les discriminations (CUG) de l'Azienda USL Toscana Sud Est »
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2024) Délibération du Directeur Général n° 66 du 23 janvier 2024 « Publication de l'appel à manifestation d'intérêt pour recueillir les déclarations de disponibilité à faire partie du Comité Unique de Garantie pour l'égalité des chances, la valorisation du bien-être au travail et la lutte contre les discriminations (CUG) de l'Azienda USL Toscana Sud Est »
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2024) Délibération du Directeur Général n° 140 du 12 février 2024 « Directives sur le langage de genre »
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2024) Délibération du Directeur Général n° 321 du 27 mars 2024 « Approbation du *Code de conduite pour la lutte contre le harcèlement sexuel et institution de la fonction de Conseiller/Conseillère de Confiance pour la prévention et la lutte contre les discriminations, abus et harcèlements sur le lieu de travail* »
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2024) Délibération du Directeur Général n° 930 du 19 septembre 2024 « Politiques de genre : vers la certification de genre »
- Azienda USL Toscana Sud Est. (2025) Délibération du Directeur Général n° 295 du 28 mars 2025 « Mise à jour de la composition du comité de pilotage pour les politiques d'égalité de genre conformément à la norme UNI/PdR 125 :2022 et approbation du règlement »