

**REGIONE TOSCANA**  
**AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE TOSCANA CENTRO**  
 Sede Legale Piazza Santa Maria Nuova n. 1 – 50122 Firenze

**DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE**

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Numero della delibera</b> | 521  |
| <b>Data della delibera</b>   | 20-04-2023   |
| <b>Oggetto</b>               | Piano Attuativo  |
| <b>Contenuto</b>             | APPROVAZIONE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN - GEP 2023 -2025 |

|                                      |                                |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| <b>Dipartimento</b>                  | STAFF DIREZIONE AMMINISTRATIVA |
| <b>Direttore Dipartimento</b>        | PASQUINI LEONARDO              |
| <b>Struttura</b>                     | SOC AFFARI GENERALI            |
| <b>Direttore della Struttura</b>     | PASQUINI LEONARDO a.i          |
| <b>Responsabile del procedimento</b> | MONICI ILARIA                  |

| Conti Economici |                   |              |               |
|-----------------|-------------------|--------------|---------------|
| Spesa           | Descrizione Conto | Codice Conto | Anno Bilancio |
| Spesa prevista  | Conto Economico   | Codice Conto | Anno Bilancio |
|                 |                   |              |               |

| Estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo |         |  |
|--|---------|--|
| Allegato   | N° pag. | Oggetto  |
| A  | 14      | PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2023-2025 |

“documento firmato digitalmente”

**IL DIRETTORE GENERALE**  
(in forza del D.P.G.R. Toscana n. 29 del 28 febbraio 2022)

**Vista** la Legge Regionale n. 84/2015 recante “*Riordino dell’assetto istituzionale e organizzativo del Sistema Sanitario Regionale. Modifiche alla Legge Regionale 40/2005*”;

**Vista** la delibera n. 1720 del 24.11.2016 di approvazione dello Statuto aziendale e le conseguenti delibere di conferimento degli incarichi dirigenziali delle strutture aziendali;

**VISTO** il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge .28 novembre 2005, n. 246” che ha obbligato le pubbliche amministrazioni ad adottare un Piano delle Azioni Positive (PAP) che deve assicurare la rimozione delle barriere che ostacolano le pari opportunità in ambito lavorativo fra uomini e donne.

**CONSIDERATA** la legge n. 183 del 2010, che in particolare all’art.21 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni alla sicurezza sul lavoro e prevede la costituzione dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ( CUG).

**TENUTO CONTO** della Direttiva 2/2019 del Ministero della Funzione Pubblica: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

**VISTA** la delibera del Direttore Generale n. 248 del 30 giugno 2022 –Adozione del Piano Integrato attività e organizzazione PIAO 2022-2024. Il PIAO, che ha durata triennale, viene aggiornato annualmente “a scorrimento”, e ricomprende e declina in modo integrato e coordinato il Piano della Performance, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), il Programma di Formazione e aggiornamento e il Piano delle Azioni Positive (PAP), che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L.28 novembre 2005, n. 246” sopracitato e contiene le iniziative programmate volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

**CONSIDERATO** il Codice di Comportamento Aziendale approvato con delibera del Direttore Generale n. 16 dell’ 11 gennaio 2023 , in particolare all’ Art. 11 bis - Divieto di discriminazione e promozione delle pari opportunità negli ambienti di lavoro.

**RICORDATA** la Delibera del Direttore Generale n. 144 del 10 febbraio 2023 che ha rinnovato i componenti ed approvato il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ( CUG) di Azienda USL Toscana Centro.

**VISTO:**

- che il nuovo programma quadro della Commissione Europea per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027 Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee;
- che, in particolare l'adozione di un Piano per l'Uguaglianza di Genere Gender Equality Plan (GEP) è divenuto addirittura requisito per l'accesso ai finanziamenti dei programmi a gestione diretta come Horizon Europe.
- che l'attuazione di un Piano per l'Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) , pur non condizionando la valutazione dei progetti, è richiesta come obbligatoria, quando il progetto viene finanziato, al momento della firma del Grant Agreement fra il capofila, i partner e la Commissione Europea

**TENUTO CONTO** della Guida di Horizon Europe sui Piani di Uguaglianza di Genere ( GEPs) redatta a settembre 2021, dalla Commissione Europea – Direzione Generale per la ricerca e l'innovazione.

**CONSIDERATO** che la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) elaborato dall'Italia per favorire lo sviluppo ed il rilancio economico del Paese . Il Piano infatti, individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che lo compongono.

**VISTO** l'art. 1 della L. n. 234/2021, commi 139-148, che prevede l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.

**RITENUTO**, pertanto, di predisporre ed adottare il Piano Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan ( GEP) 2023-2025, documento allegato sub lettera “A”, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

**VALUTATA** l'opportunità di procedere all'adozione del predetto GEP in via transitoria, dando mandato alle strutture aziendali richiamate nel Piano di procedere all'attuazione delle azioni previste, precisando che il Piano in esame sarà sottoposto al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni aziendale, per un parere e per eventuali proposte di implementazione delle relative azioni, nella prima riunione utile.

**RITENUTO ANCORA** necessario trasmettere la presente delibera, a cura del Responsabile del procedimento al Dipartimento delle Risorse Umane, al Dipartimento Rete Sanitaria Territoriale alla SOS Etica e Cura e alla SOS Anticorruzione e Trasparenza per quanto di loro competenza ;

**RITENUTO INFINE** che sia necessario procedere con urgenza, anche con il ricorso all' immediata eseguibilità del presente atto, alla approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere -Gender Equality Plan ( GEP) al fine di consentire il rispetto degli obblighi previsti dalla Commissione Europea e dal PNRR , per la realizzazione dei progetti di ricerca finanziati ;

**TENUTO CONTO** della Legge n. 190/2012, del D.Lgs 33/2013 e della delibera del Direttore Generale n. 16 del 11.01.2023 avente per oggetto “ Aggiornamento del codice di comportamento aziendale”, ai sensi dell’art. 54 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165”;

**CONSTATATO ANCORA** che il presente provvedimento non confligge con le norme di tutela della riservatezza dei dati personali e pertanto se ne dispone la pubblicazione nei modi di legge;

**PRESO ATTO INFINE** che il Direttore a.i. della SOC Affari Generali nel proporre il presente atto attesta la regolarità tecnica ed amministrativa e la legittimità e la congruenza dell’atto con le finalità istituzionali di questo Ente, stante anche l’istruttoria effettuata a cura del Responsabile del Procedimento, Dr.ssa Ilaria Monici, in servizio c/o Affari Generali;

Su proposta del Direttore a.i della SOC Affari Generali ;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Sociali;

## **DELIBERA**

per i motivi espressi in narrativa:

- 1) di approvare il Piano per l’Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) 2023-2025 di Azienda USL Toscana Centro, documento allegato sub lettera “A”, quale parte integrante e sostanziale del presente atto ;
- 2) di dare mandato alle strutture aziendali richiamate nel Piano di procedere all’attuazione delle azioni previste nel Piano stesso;
- 3) di sottoporre detto GEP di cui al punto 1 del presente atto, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) aziendale, per un esame e per eventuali proposte di implementazione delle relative azioni.
- 4) di trasmettere la presente delibera, a cura del Responsabile del procedimento al Dipartimento delle Risorse Umane, al Dipartimento Rete Sanitaria Territoriale, alla SOS Etica e Cura e alla SOS Anticorruzione e Trasparenza per quanto di loro competenza;

- 5) di pubblicare la presente delibera sull'albo on line ai sensi dell'art.42 comma 2 , della LRT' 40/2005 e ss.mm.ii;
- 6) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile per le motivazioni di urgenza ampiamente espresse in narrativa ai sensi dell'art.42 comma 4 della LRT' 40/2005 e ss.mm.ii
- 7) di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale a norma di quanto previsto dall'art. 42 comma 2, della Legge L.R.T. 40/2005 e ss.mm.ii.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**(Dr. Paolo Morello Marchese**

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**  
**(Dr. Lorenzo Pescini)**

**IL DIRETTORE SANITARIO**  
**(Dr. Emanuele Gori)**

**IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIALI**  
**(Dr.ssa Rossella Boldrini)**

## **Piano per l'uguaglianza di genere *Gender Equality Plan (G.E.P.)* di Azienda USL Toscana Centro**

### **PREMESSA**

Il GENDER EQUALITY PLAN (G.E.P.) costituisce il documento progettuale e programmatico che si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita lavorativa, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere.

Esso costituisce, quindi, un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere in un'organizzazione attraverso il cambiamento istituzionale e culturale.

Come noto la Commissione Europea da anni sta attuando azioni ed interventi mirati all'eliminazione delle disparità di genere e, recentemente - in occasione della pubblicazione dei nuovi bandi Horizon Europe, ha previsto che l'organizzazione candidata al finanziamento disponga di un proprio G.E.P. conforme a requisiti minimi prima della firma del contratto con la Commissione Europea.

Parallelamente, e in analogia con Horizon Europe, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso ai finanziamenti per tutte le organizzazioni pubbliche e private anche all'adozione del G.E.P.

Proprio per i tempi dettati dalla Unione Europea, gran parte delle Istituzioni nazionali - e tra queste Azienda USL Toscana Centro - si trova ad elaborare in poco tempo un documento che implica un profondo cambiamento istituzionale e il necessario coinvolgimento di tutte le componenti dell'Azienda e, in particolare, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG):

Per soddisfare i criteri di ammissibilità previsti anche nella Guida di Horizon Europe sui Piani di Uguaglianza di Genere redatto dalla Commissione Europea – Direzione Generale per la ricerca e l'innovazione, sono indispensabili quattro requisiti obbligatori che hanno guidato il lavoro svolto da Azienda USL Toscana Centro nella predisposizione del presente Piano:

1. **Documento pubblico:** il G.E.P. deve essere pubblicato sul sito istituzionale di Azienda e comunicato all'interno dell'organizzazione stessa e deve evidenziare il concreto impegno dell'Azienda USL Toscana Centro per l'uguaglianza di genere, fissando obiettivi chiari e azioni e misure dettagliate per raggiungerli.
2. **Risorse dedicate:** il G.E.P. deve disporre di risorse e competenze dedicate in materia di uguaglianza di genere per l'attuazione del piano.
3. **Raccolta e monitoraggio dei dati:** Azienda, raccoglierà dati disaggregati per sesso/genere sul personale con una rendicontazione annuale basata su specifici indicatori effettuando un monitoraggio su una base annuale, con relativa pubblicazione. Il risultato di questo processo orienta gli obiettivi del G.E.P., la definizione degli indicatori e la valutazione continua dei progressi.
4. **Attività formative rivolte al personale:** l'obiettivo è sensibilizzare e formare il personale sui temi legati alla dimensione di genere, alle pratiche per la parità e l'eguaglianza.

Azienda USL Toscana Centro, da tempo, ha avviato un percorso di analisi e riflessione sulle tematiche dell'uguaglianza di genere e, allo scopo, ha predisposto il presente Piano che verrà integrato in itinere, durante il periodo attuazione, da altri obiettivi ed azioni, anche in relazione al recente rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG):cui il presente Piano, adottato in via transitoria, verrà sottoposto.

## **Azienda USL Toscana Centro**

Azienda USL Toscana Centro si considera erede della grande tradizione di assistenza che si è sviluppata fin dal medioevo nelle aree centrali della Toscana. Una tradizione che si fonda su salde radici umane, religiose e scientifiche che ha, attraverso i secoli, permesso di essere all'avanguardia nel soccorso e nella cura della persona malata. Lo testimoniano le numerose strutture ospedaliere presenti sul territorio.

Azienda USL Toscana Centro ha ereditato e sviluppato dal 1 gennaio 2016, la positiva esperienza delle Aziende di Empoli, Firenze, Pistoia e Prato, al servizio di tutte le persone e a tutela della loro salute, impegnandosi con passione e responsabilità per assicurare e migliorare la qualità di vita e il benessere individuale dei suoi assistiti, mediante un'offerta assistenziale globale, personalizzata, sicura e basata sulle evidenze.

Azienda USL Toscana Centro ha, come costituente essenziale, le qualità umane, morali e tecniche dei suoi professionisti, con una costante tensione verso la valorizzazione delle eccellenze già sviluppate all'interno delle singole preesistenti Aziende Sanitarie e ricondotte, come standard, nella nuova dimensione organizzativa.

## **L'ORGANIZZAZIONE**

L'Azienda USL Toscana Centro è nata il 1° gennaio 2016 dall'unificazione delle Aziende Sanitarie Locali 3 di Pistoia, 4 di Prato, 10 di Firenze e 11 di Empoli, ai sensi della Legge regionale Toscana n. 84 del 28 dicembre 2015 "Riordino dell'assetto istituzionale e organizzativo del sistema sanitario regionale. Modifiche alla Legge Regionale . 40/2005"

L'Azienda USL Toscana Centro è un ente senza fini di lucro, con personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale, organizzativa e contabile, facente parte del Servizio Sanitario della Regione Toscana, avente la finalità di assicurare nel proprio territorio di riferimento, coincidente con l'Area Vasta Centro, la tutela e la promozione della salute della popolazione, in conformità alla normativa ed ai livelli di assistenza nazionali e regionali, nonché agli obiettivi stabiliti dalla Regione.

L'Azienda USL Toscana Centro è l'Azienda con la più alta densità abitativa della regione, oltre 1,6 milioni di cittadini in 5.000 Km<sup>2</sup>; la maggioranza della popolazione vive in comuni urbani, in particolare quelli dell'asse residenziale di Firenze, Prato e Pistoia. I comuni dell'Azienda USL Toscana Centro sono 73, ovvero tutti comuni della città metropolitana di Firenze, delle provincie di Prato e Pistoia oltre a 4 comuni della Provincia di Pisa (Castelfranco di Sotto, Montopoli Valdarno, San Miniato, Santa Croce sull'Arno). Il territorio è suddiviso in otto Zone-Distretto ed informalmente in quattro Aree o Ambiti Territoriali, coincidenti con i territori delle 4 ex ASL dalla cui unione è sorta l'Azienda.

L'Azienda USL Toscana Centro ha realizzato e gestisce una rete integrata di servizi sanitari di prevenzione, cura e riabilitazione ed una rete di servizi socio-sanitari in ambito ospedaliero, ambulatoriale e domiciliare.



L'Azienda USL Toscana Centro:

- riconosce il ruolo strategico della formazione continua per l'adeguamento progressivo dei contenuti culturali, professionali, organizzativi ed etici che sottendono lo sviluppo, la qualificazione e il mantenimento delle competenze necessarie al miglioramento dell'organizzazione, dell'efficacia, della qualità e dell'efficienza del servizio sanitario.
- persegue la semplificazione dei processi di lavoro e l'appropriatezza dei percorsi di cura, in un'ottica di compatibilità e sostenibilità dell'intero sistema, anche attraverso la sperimentazione e l'evoluzione degli attuali strumenti e modelli organizzativi.
- sostiene e indirizza le Zone Distretto nel loro ruolo di attori-protagonisti di nuove forme di governance nei rispettivi territori, quali ambiti ottimali di valutazione dei bisogni sanitari e sociali della comunità, e di erogazione e organizzazione dei servizi inerenti alle reti territoriali sanitarie, socio-sanitarie e sociali integrate.

L'organizzazione interna è stata articolata in: Dipartimenti, Strutture Operative Complesse e Semplici (anche a valenza dipartimentale), Programmi e Incarichi Professionali.

Il Dipartimento rappresenta lo strumento organizzativo ordinario di gestione, garante della funzione di governo clinico dei percorsi assistenziali e della tutela della salute collettiva. Il Dipartimento è un'articolazione organizzativa di coordinamento a valenza aziendale, sovraordinata rispetto alle Strutture Organizzative ed è costituito da Strutture omogenee, affini o complementari che perseguono comuni finalità, tra loro indipendenti, mantenendo la propria autonomia e responsabilità riguardo agli aspetti clinico assistenziali e/o di supporto ai tali percorsi.

## LE RISORSE UMANE

Azienda USL Toscana Centro si avvale della collaborazione di 15.339 dipendenti ( personale a tempo indeterminato e tempo determinato , compreso il personale che è in comando passivo ovvero dipendenti di altre aziende che lavorano da noi) cui si aggiungono altre 2535 unità (Estrazione del 18/04/2023 dei "Presenti" al 31/12/2022 da Dedalus.)

|                                |               |
|--------------------------------|---------------|
| DETIDI                         |               |
| ASSISTENTI RELIGIOSI           | 6             |
| BORSISTA                       | 23            |
| CLP                            | 72            |
| CLP CARCERE                    | 10            |
| CLP GRAUITO                    | 16            |
| CONTINUITA' ASSISTENZIALE      | 1015          |
| <b>DIPENDENTI</b>              | <b>15.339</b> |
| DIPENDENTI ELISOCCORSO CAREGGI | 8             |

|  |               |
|--|---------------|
| DIRETTORI                                | 8             |
| FREQUENTATORI                            | 70            |
| MEDICI INCARICATI L.740/70               | 1             |
| MEDICI SPECIALISTI AMBULATORIALI INTERNI | 352           |
| MEDICO EMERGENZA SANITARIA TERRITORIALE  | 57            |
| MEDICO MEDICINA DEI SERVIZI              | 15            |
| MEDICO SIAS EX MINISTERO GIUSTIZIA L.740 | 10            |
| NON DIPENDENTI                           | 11            |
| PERSONALE ESTERNO SDS                    | 35            |
| PERSONALE SERVIZIO CIVILE                | 27            |
| PERSONALE UNIVERSITARIO                  | 12            |
| SOMMINISTRATI                            | 295           |
| SOMMINISTRATI SDS                        | 8             |
| SPECIALIZZANDI CU INAIL                  | 34            |
| SPECIALIZZANDI NO CU INAIL               | 450           |
| <b>TOTALE</b>                            | <b>17.874</b> |

Di seguito un maggior dettaglio della composizione di detto personale con alcune rappresentazioni che consentono un miglior inquadramento dell'assetto delle risorse umane nell'ambito di Azienda USL Toscana Centro

#### A) Personale suddiviso per genere

| GENERE | NUMERO | INCIDENZA % |
|--------|--------|-------------|
| Donne  | 12.821 | 71,73       |
| Uomini | 5053   | 28,27       |
| Totale | 17.874 | 100,00%     |

**B) Personale suddiviso per classi di età**

| Fasce età     | Donne         |                | Uomini      |                |
|---------------|---------------|----------------|-------------|----------------|
|               | NUMERO        | INCIDENZA %    | NUMERO      | INCIDENZA %    |
| <30           | 1128          | 8,80%          | 546         | 10,81%         |
| 30-39         | 2537          | 19,79%         | 1159        | 22,94%         |
| 40-49         | 2780          | 21,68%         | 944         | 18,68%         |
| 50-60         | 5081          | 39,63%         | 1549        | 30,66%         |
| >60           | 1295          | 10,10%         | 855         | 16,92%         |
| <b>Totale</b> | <b>12.821</b> | <b>100,00%</b> | <b>5053</b> | <b>100,00%</b> |

**C) Personale dipendente suddiviso per genere**

| GENERE | NUMERO | INCIDENZA % |
|--------|--------|-------------|
| Donne  | 11.327 | 73,84%      |
| Uomini | 4.012  | 26,16%      |
| Totale | 15.339 | 100,00%     |

**D) Personale dipendente a tempo determinato e indeterminato suddiviso per genere**

| GENERE | TEMPO DETERMINATO |             | TEMPO INDETERMINATO |             |
|--------|-------------------|-------------|---------------------|-------------|
|        | NUMERO            | INCIDENZA % | NUMERO              | INCIDENZA % |
| Donne  | 212               | 74,39%      | 11.115              | 73,83%      |
| Uomini | 73                | 25,61%      | 3939                | 26,17%      |
| Totale | 285               | 100,00%     | 15.054              | 100,00%     |

## E) Personale dipendente dirigente e non dirigente suddiviso per genere

| GENERE | DIRIGENTE |             | NON DIRIGENTE |             |
|--------|-----------|-------------|---------------|-------------|
|        | NUMERO    | INCIDENZA % | NUMERO        | INCIDENZA % |
| Donne  | 1.703     | 58,02%      | 9.624         | 77,59%      |
| Uomini | 1.232     | 41,98%      | 2.780         | 22,41%      |
| Totale | 2.935     | 100,00%     | 12.404        | 100,00%     |

## IL PIANO

La Commissione Europea ha individuato cinque aree tematiche per l'articolazione del GEP e, in particolare:

**1. *Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.***

Il GEP promuove l'eguaglianza di genere indirizzando l'azione dell'Ente all'adozione di politiche necessarie per garantire un ambiente di lavoro aperto e inclusivo e per favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

**2. *Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali.***

Si fa qui riferimento all'adozione di misure che favoriscano la riflessione sulle tematiche di genere, con interventi che possono riguardare, ad esempio, la formazione delle figure in posizioni apicali e decisionali sulle questioni di genere, o interventi nei processi di selezione e reclutamento, pur nei limiti posti dal quadro normativo di riferimento.

**3. *Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera.***

In questo senso si mira a individuare punti di sinergia, tra promozione del merito nella selezione del personale e nello sviluppo delle carriere e progressiva risoluzione delle criticità connesse con le problematiche relative al carico di cura che va a svantaggio del genere femminile sottorappresentato nelle posizioni apicali.

**4. *Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nell'organizzazione del lavoro e nella pratica professionale.***

Si intende, in questo ambito, stimolare la partecipazione delle donne alle attività di ricerca, con ruoli di PI anche in relazione a bandi di finanziamento alla ricerca su base competitiva e mappare la distribuzione di genere sui progetti approvati e finanziati e in relazione alle pubblicazioni scientifiche; al contempo si mira a sviluppare studi e attività formative legati al tema della medicina di genere.

**5. *Prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.***

Si mira a realizzare una serie di interventi volti a prevenire le discriminazioni e la violenza di genere, anche offrendo sostegno e ascolto a persone vittime di discriminazioni e forme di violenza di genere, con l'obiettivo di far emergere eventuali casi di violenza e migliorare i livelli di benessere psico-fisico diffondendo una cultura del rispetto e valorizzazione delle differenze

Per ogni area sono stati formulati obiettivi e specifiche azioni, individuando i responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta, i destinatari, le risorse necessarie, gli indicatori ed il cronoprogramma.

## **AREA 1: *Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa***

**OBIETTIVO:** *Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata attraverso l'implementazione e il monitoraggio del lavoro agile.*

**AZIONE 1:** Introdurre, prorogare e/o ampliare, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Azienda, misure relative a forme di flessibilità dell'orario e delle modalità di lavoro, con particolare riferimento all'articolazione dell'orario di servizio, forme di rapporto di lavoro parziale e lavoro agile in relazione alle esigenze di conciliazione e equilibrio tra vita e lavoro, dando maggior attenzione a chi ha rilevanti carichi di cura.

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata ai Responsabili delle singole strutture organizzative.

**DESTINATARI:** tutto il personale coinvolto in attività compatibili con il lavoro agile

**RISORSE UMANE:** 3 mesi/risorsa umana per anno per l'implementazione e il monitoraggio organizzazione del lavoro agile

**INDICATORI:**

- Attuazione Regolamento aziendale sul lavoro agile
- Numero unità che aderiscono a tale modalità lavorativa
- Gradimento da parte Responsabili di Struttura. e del personale in smart working

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023- 2025

**AZIONE 2:** Supporto alla genitorialità con agevolazioni per fruizione di servizi rivolti alla famiglia (es. nidi, materne, doposcuola, servizi estivi), alla persona (es conciliazione dei tempi di vita-lavoro) e dove possibile sviluppare e/o ampliare convenzioni o altri accordi con enti erogatori di servizi di pertinenza.

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata allo Staff Direzione Amministrativa

**DESTINATARI:** tutto il personale con figli in età scolare.

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno

**INDICATORI:** numero dipendenti che aderiscono alla possibilità di fruire del nido aziendale o interaziendale.

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 – 2025

## **AREA 2: *Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali.***

**OBIETTIVO:** *Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali attraverso l'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni e comitati.*

**AZIONE 1:** Analisi preliminare dei regolamenti aziendali, al fine di individuare possibilità di intervento finalizzate a favorire il riequilibrio di genere, all'interno degli organi e delle commissioni aziendali: e ciò, sia in termini di componenti che di presidenza negli organi collegiali e nelle commissioni e comitati.

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata alla SOC Affari Generali .

**DESTINATARI:** tutto il personale

**RISORSE UMANE:** 3 mesi/risorsa umana per anno per analisi regolamenti, monitoraggio azioni migliorative e proposta di ulteriori interventi

**INDICATORI:** incremento del numero di organi in cui si è verificato un riequilibrio di genere

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 - 2025

### **AREA 3: Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.**

**OBIETTIVO:** *Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale tramite adeguamento dei regolamenti, rendendo esplicito che nella composizione delle Commissioni di valutazione è raccomandato, ove possibile, un adeguato equilibrio di genere*

**AZIONE 1:** Rispetto della parità di genere nella composizione delle Commissioni valutatrici per il reclutamento del personale, per l'affidamento di incarichi gestionali e di coordinamento e per le progressioni di carriera

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata allo Staff Direzione Amministrativa

**DESTINATARI:** tutto il personale neo-assunto o partecipante a selezioni per incarichi

**RISORSE UMANE:** 2 mesi/risorsa umana per anno per analisi regolamenti, e delle procedure in essere e per il monitoraggio azioni migliorative

**INDICATORI:** Report annuale inerente la composizione delle predette commissioni evidenziante l'incidenza della partecipazione per genere

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 - 2025



## **AREA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nell'organizzazione del lavoro e nella pratica professionale**

**OBIETTIVO:** Stimolare la partecipazione delle donne alle attività di ricerca, sia in termini di pubblicazioni scientifiche che in relazione a ruoli di PI in progetti di ricerca anche nell'ambito di bandi di finanziamento su base competitiva e promuovere la ricerca e la formazione sulle tematiche della Medicina di Genere.

**AZIONE 1:** Mappatura nella distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di Sperimentatore Responsabile in progetti finanziati su bandi competitivi o in sperimentazioni cliniche con ruoli di PI

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale. La responsabilità operativa è affidata alla SOS Etica e Cura

**DESTINATARI:** personale coinvolto in attività scientifiche

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno per monitoraggio esiti attività scientifiche e proposta di azioni migliorative

**INDICATORI:** Report annuale con evidenziazione della suddivisione per genere nelle attività scientifiche in termini di progetti finanziati su base competitiva, di ruolo di PI in sperimentazioni cliniche e di pubblicazioni su riviste con IF.

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 - 2025

**AZIONE 2:** Implementazione di attività scientifiche, di sviluppo di processi di innovazione clinica e di formazione sul tema della Medicina di Genere

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale. Il coordinamento operativo è affidato al Coordinamento Aziendale per la Salute e Medicina di Genere ( Dipartimento Rete Sanitaria Territoriale)

**DESTINATARI:** personale sanitario e di ricerca

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno

**INDICATORI:**

- Organizzazione eventi formativi sulla Medicina di Genere
- Adesione a detti eventi da parte del personale sanitario
- Sviluppo di percorsi diagnostico-terapeutici orientati alle differenze di genere.

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 - 2025

## **AREA 5: Prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.**

**OBIETTIVO:** *Contrastare le discriminazione e la violenza di genere, contribuendo a ridurre i pregiudizi e gli stereotipi di genere.*

**AZIONE 1:** Adesione alla Carta delle Pari Opportunità per l'uguaglianza sul lavoro, come impegno all'adozione di strategie gestionali che sviluppino politiche di inclusione contro le discriminazioni

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale - C.U.G.

**DESTINATARI:** tutto il personale

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno

**INDICATORI:** Adesione alla Carta e realizzazione almeno un incontro annuale

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 - 2025

**AZIONE 2:** Attivazione di uno sportello di ascolto

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale - C.U.G.

**DESTINATARI:** tutto il personale

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno per attività diretta di sportello e di segreteria

**INDICATORI:** deliberazione di attivazione sportello

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 - 2025

## **ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Il presente Piano costituisce una prima realizzazione principalmente finalizzata ad assolvere all'impegno previsto dalla normativa europea di Horizon Europe e viene adottato con Deliberazione del Direttore Generale di Azienda USL Toscana Centro.

Lo stesso verrà sottoposto al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G) aziendale recentemente rinnovato nei suoi componenti e potrà essere oggetto di integrazioni, modifiche ed ulteriori sviluppi in base all'esperienza svolta ed alle iniziative proposte all'interno dell'Azienda USL Toscana Centro.

In ogni caso, l'aggiornamento del presente Piano avverrà in relazione al mutamento di norme o indirizzi nazionali, regionali o etico-professionali o in occasione di mutamenti nelle strategie e politiche complessive dell'Azienda USL Toscana Centro, o ancora in caso di variazione delle esigenze organizzative aziendali.

La revisione, sarà ad ogni modo, effettuata almeno ogni anno.