



ASL Lecce

Puglia Salute

## Policy Aziendale per la Parità di Genere

### Premessa:

L'Azienda Sanitaria riconosce l'importanza fondamentale della parità di genere come valore imprescindibile per promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso per tutti i dipendenti. L'impegno per la parità di genere si estende a tutte le attività professionali, dall'assunzione alla promozione, alla formazione e al trattamento dei pazienti, al fine di garantire che nessun dipendente o paziente venga discriminato in base al proprio genere.

In coerenza con la visione strategica e la propria mission, la ASL Lecce ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per promuovere una governance inclusiva e una gestione del personale orientata alla parità di genere e a processi di eguaglianza lungo il ciclo di vita lavorativa: dalle prassi di recruitment e selezione a quelle relative allo sviluppo professionale e di carriera, dalla conciliazione vita – lavoro fino alla valorizzazione delle persone prima durante e dopo la maternità -paternità.

Il concetto di 'pari opportunità' si è evoluto nel tempo verso il più ampio concetto 'parità tra i generi'; si tratta di un fattore basilare dell'organizzazione del lavoro dell'Azienda, atta a favorire un clima interno più collaborativo e sereno, una sempre migliore impiego delle competenze di ognuno e di conseguenza maggiore efficienza ed efficacia delle attività. Parità tra i generi non significa solamente 'parità tra uomini e donne' e superamento di una visione stereotipata dei rispettivi ruoli, ma valorizzazione ed empowerment di tutte le diversità presenti tra le persone che operano all'interno dell'Azienda.

### Contenuto della Policy

La presente Politica per la Parità di Genere definita dalla Direzione Strategica della ASL Lecce in collaborazione con il Comitato Guida per la certificazione della parità di genere (nominato con delibera n ° 1126 del 02/10/2024), prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni finalizzati a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, che consenta e riconosca il rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza

Il 18 giugno 2012, presso la sede del Consiglio Regionale, la ASL Lecce ha sottoscritto, insieme ad oltre 80 Enti tra cui 27 amministrazioni pubbliche (Università, Ordini Professionali, Aziende Sanitarie Locali, Enti Locali) la "Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro" che si considera parte integrante e sostanziale del presente documento e riportata all'interno dello stesso.

L'adozione della Carta, quale strumento europeo e nazionale efficace per la prevenzione e la lotta a tutte le discriminazioni e la valorizzazione delle diversità, rappresenta l'impegno, sin da allora,

della ASL Lecce a implementare il percorso di valorizzazione e promozione delle pari opportunità, contribuendo alla lotta contro ogni forma di discriminazione, dal genere, alla razza, all'orientamento sessuale, alla disabilità alla religione.

### **Obiettivi della Policy:**

1. Garantire pari opportunità professionali: Promuovere la parità di accesso a tutte le opportunità di carriera, sviluppo professionale e formazione per tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro genere.
2. Prevenire la discriminazione e le molestie di genere: Eliminare ogni forma di discriminazione, molestia o trattamento ingiusto nei confronti dei dipendenti, pazienti e utenti.
3. Promuovere l'inclusività nel trattamento dei pazienti: Garantire che tutti i pazienti ricevano cure e servizi di alta qualità senza alcuna discriminazione di genere.
4. Favorire un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro: Creare e mantenere un ambiente di lavoro che rispetti la diversità, promuovendo la partecipazione attiva e il benessere di tutti i dipendenti.

### **Principi Ispiratori:**

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della ASL Lecce, sono:

#### *1. Accesso e pari opportunità:*

- Selezione e reclutamento: La selezione dei candidati per posizioni in azienda avverrà senza pregiudizi di genere, basandosi su criteri di competenza, esperienza e qualifiche professionali.
- Crescita professionale: Promuovere opportunità di sviluppo e carriera per tutti i dipendenti, garantendo l'accesso paritario a corsi di formazione, programmi di leadership e avanzamento professionale.
- Valorizzare le diversità in ogni ambito: formazione, valutazione delle performance e attribuzione dei sistemi premianti, erogazione dei servizi, ecc.;
- Pianificare le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
- Ai sensi del DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 giugno 2023, n. 82 all'«Art. 6 (Equilibrio di genere). Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato;

## *2. Salario e benefits:*

- Congedo parentale e politiche di work-life balance: Fornire politiche di congedo parentale inclusive e garantire un equilibrio tra vita professionale e familiare per tutti i dipendenti, uomini e donne.

## *3. Prevenzione delle molestie e discriminazioni:*

- L'Azienda adotta una politica di censura e sanzione nei confronti di qualsiasi forma di molestia o discriminazione sessuale sul luogo di lavoro attivando specifica sezione nel Whistleblowing sulle molestie.
- Formazione continua: Organizzare corsi di formazione per sensibilizzare tutti i dipendenti e i dirigenti sulla parità di genere, il rispetto reciproco e le politiche di prevenzione delle discriminazioni.

## *4. Inclusività nella cura dei pazienti:*

- Cure e servizi senza discriminazione: Fornire trattamenti sanitari che rispettino e tutelino la dignità di tutti i pazienti, indipendentemente dal loro genere. Questo implica anche la promozione di politiche sanitarie inclusive, che riconoscano le esigenze specifiche di tutti i pazienti, comprese le persone transgender e non binarie.
- Sensibilizzazione e formazione: Formare il personale sanitario su tematiche relative alla parità di genere, alla salute di genere e alla gestione delle problematiche legate al genere durante l'erogazione dei servizi sanitari.

## *5. Benessere e sicurezza del personale:*

### *Formazione/comunicazione*

- Ambiente di lavoro sicuro e inclusivo: Garantire che il luogo di lavoro sia privo di discriminazioni e di molestie di genere, creando un ambiente che promuova il rispetto e l'inclusività per tutti.
- Sostegno alla carriera e al benessere psicologico: Offrire supporto psicologico ai dipendenti in caso di necessità, per aiutarli a superare situazioni di disagio lavorativo e favorire la loro crescita professionale attraverso l'U.O.S.D aziendale di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo
- sostegno del welfare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili ) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata anche con azioni informative sul tema dei congedi e dei permessi, nonché supporto al rientro dai congedi di lungo periodo attraverso il portale del dipendente.
- promuovere una comunicazione che dichiara in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile, ad utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere;
- divulgare tra i propri stakeholder le informazioni relative alla gender parity;

- promuovere e favorire un'equa rappresentanza dei generi tra i relatori del panel di tavole rotonde, convegni, eventi, anche di carattere tecnico -scientifico, ove consentito;

- promuovere la flessibilità nella gestione delle risorse umane e l'ottimale distribuzione delle stesse, operata sulla base delle competenze e delle esigenze organizzative e nel rispetto dei contratti collettivi di lavoro;
- promuovere la piena trasparenza e correttezza formale in tutte le attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

La Direzione dell'Azienda Sanitaria si impegna a promuovere e a supervisionare l'attuazione della presente policy, monitorando costantemente i progressi raggiunti in materia di parità di genere.

I Direttori di Struttura sono responsabili di implementare queste linee guida a livello operativo, di gestire con equità e giustizia il personale e di intervenire tempestivamente in caso di violazione delle politiche aziendali relative alla parità di genere.

#### **Monitoraggio e Aggiornamento:**

- Saranno effettuate revisioni periodiche annuali per verificare l'efficacia della policy e l'adozione di misure correttive ove necessario.
- L'Azienda Sanitaria si impegna a redigere rapporti annuali sull'andamento delle politiche di parità di genere, fornendo trasparenza sui progressi fatti in termini di parità di salario, opportunità professionali e inclusività.

La Policy sarà diffusa e comunicata a organizzazioni e stakeholders e oggetto di formazione al Management aziendale e coordinata da un referente responsabile.

Per assicurarne la continuità e la piena applicabilità del *Sistema di parità di genere* (UNI/PdR 125:2022), la presente *Politica*:

- è soggetta a Revisione Periodica/Riesame da parte della Direzione Strategica;
- è modificata o confermata periodicamente sulla base di eventuali cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- è oggetto di attività di coordinamento da parte del Comitato Guida Parità di Genere ed in particolare, nell'ambito dello stesso, dalla Coordinatrice del sistema di gestione della parità, figure designate dalla Direzione Aziendale e in possesso di competenze organizzative e di gestione.

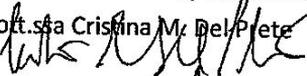
#### **Conclusioni:**

La parità di genere è un principio che dovrà guidare la nostra attività quotidiana. Impegnandoci in questa direzione, desideriamo garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso, dove ogni

individuo possa crescere professionalmente e contribuire in modo significativo al benessere collettivo.

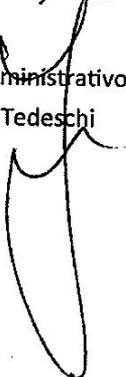
La Coordinatrice Policy Aziendale

Dott.ssa Cristina M. Del Prete



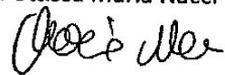
Il Direttore Amministrativo

Dott. Yanko Tedeschi



La Direttrice Sanitaria

Dott.ssa Maria Nacci



Direttore Generale

Avv. Stefano Rossi

