



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026

Comitato Unico di Garanzia ASP CATANZARO

Introduzione:

L'ASP di CZ recependo l'art. 57, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e la successiva direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011, con deliberazione del Direttore Generale n94 del 26/01/2023, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), il quale, oltre ai compiti consultivi e di verifica, esercita compiti propositivi e, tra questi, quello sulla predisposizione di piani di azione positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

L'art. 48 del "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" (D.lgs. n. 198/2006) prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive, per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto, di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro; sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne; sono, altresì, misure speciali in quanto non generali né definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Tendono a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Pertanto, le Pubbliche Amministrazioni:

- Devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- Devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro;

- Devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- Devono adottare tutte le misure per attuare delle direttive dell'Unione Europea in materia di pari opportunità (art. 57 D.lgs. n. 165/2001).

La recente direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, che integra la precedente direttiva 4 marzo 2011, ha rafforzato il ruolo del CUG, al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle sue funzioni.

Il Piano delle azioni positive proposto dal CUG alla Direzione dell'Azienda Sanitaria di Catanzaro, evidenzia gli interventi che ritiene utili per garantire un'effettiva parità tra lavoratrici e lavoratori in un ambiente di lavoro libero da discriminazioni o molestie e rispettoso della dignità di ognuno.

Attraverso le azioni contenute nel Piano si intende estendere l'ambito delle finalità e degli interventi finalizzati alla promozione del benessere organizzativo di tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda. Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è, infatti, un ambiente nel quale si ottiene un maggiore apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di appartenenza.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE

OBIETTIVO 1: Prevenzione e contrasto dei fenomeni del mobbing, delle molestie sessuali e morali, delle discriminazioni e tutela della salute psicosociale di chi lavora

Azione positiva n. 1.1 – Azioni informative sulla costituzione del CUG: finalità, obiettivi, funzionamento

L'obiettivo è presentare il CUG ed informare/formare i dipendenti rispetto al quadro normativo, il funzionamento e gli obiettivi, attraverso apposite iniziative formative anche utilizzando metodi a distanza (webinar, video-call, FAD).

Incontro informativo e divulgativo degli obiettivi.

Soggetti coinvolti nella realizzazione: CUG e UO Formazione

Destinatari: UUOO e Servizi Aziendali

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione positiva n. 1.2 – Inserimento del Codice contro le molestie nei luoghi di lavoro

L'Azienda si doterà di un Codice contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, richiamandosi ai principi contenuti nelle Raccomandazioni CEE 92/31 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro, adottando questo documento per promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro è inammissibile.

Il codice si prefigge la prevenzione di molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, la garanzia di un ricorso immediato e semplice con procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi, per creare un ambiente di lavoro scevro da ricatti a connotazione sessuale e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona.

Il codice sarà pubblicato sul sito aziendale a disposizione di tutti i dipendenti, e tale informazione dovrà essere fornita a tutti i professionisti che instaurano un rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo, con l'Azienda.

Soggetti coinvolti nella realizzazione: CUG, UOSD Affari legali.

Destinatari: UUOO e Servizi Aziendali

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione positiva n. 1.3 - Diffusione del Codice di comportamento per il personale operante presso l'Azienda

L'ASP adotterà il Codice di Comportamento intitolato "Principio di non discriminazione" prevederà che l'Azienda contrasti qualsivoglia forma di discriminazione diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine razziale ed etnica, alla disabilità e alla lingua, sia nelle relazioni con i pazienti e i cittadini-utenti, sia nelle relazioni fra e con i destinatari, garantendo al contempo le pari opportunità, la tutela dal mobbing e dalle molestie sessuali e perseguono il benessere organizzativo anche attraverso l'operatività del Comitato Unico di Garanzia.



Al Codice sarà data la più ampia diffusione tramite pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Azienda nonché



REGIONE CALABRIA

tramite e-mail o altra comunicazione a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese

fornitrici di servizi in favore dell'Azienda. Tale informazione dovrà essere fornita a tutti i professionisti che instaurano un rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo, con l'Azienda nonché a tutte le imprese che iniziano un rapporto di fornitura a favore dell'Azienda.

Soggetti coinvolti nella realizzazione: CUG, UOSD Affari legali, UOC Gestione Totale della Qualità, UOC Gestione Tecnico Patrimoniale, UOC Gestione Risorse Umane

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione positiva n. 1.4 - Istituzione delle Funzione della Consigliera di Fiducia

L'Azienda si propone di realizzare un bando di selezione e nomina della Consigliera di Fiducia.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, CUG, UOC Gestione Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione positiva n. 1.5 – Attuazione del Piano Prevenzione Violenza a danno degli Operatori Sanitari

Il 5.09.2018 è stato istituito L'Osservatorio Nazionale presso il ministero della salute per monitorare gli episodi di violenza con il supporto di Agenas e inviare annualmente al Parlamento relazione sull'attività svolta.

Dovrà essere organizzata una procedura aziendale che comprende la diffusione di un Modulo di segnalazione di episodi di aggressività e/o violenza da terzi a danno operatori, allo scopo di uniformare la modalità di raccolta dei dati.

Dovranno essere previste le seguenti attività: Presenza e funzionalità del flusso informativo sugli eventi di violenza; Individuazione dei contesti a maggior rischio in relazione alle variabili strutturali ambientali, alle caratteristiche dell'utente e ai dati relativi al fenomeno; Attività ed interventi di tipo organizzativo, tecnologici e security, procedurali, formativi, informativi e comunicativi.

Soggetti coinvolti nella realizzazione: CUG, UOC Direzione Medica di Presidio, UOC Gestione Totale della Qualità, Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale, Ufficio Medico Competente, UOSD Rischio Clinico, UOSD Affari Legali, Dip. Emergenza Urgenza, Dipartimento Medicina e Specialità Mediche, Dip. Chirurgia e Specialità Chirurgiche, Dip. Servizi Sanitari, Dip. Materno- infantile, Dip. Salute Mentale e dipendenza, Distretti Socio-Sanitari, UOC Gestione Tecnico Patrimoniale Destinatari: UUOO e Servizi Aziendali

Tempi di realizzazione: 2024-2026

OBIETTIVO 2: Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti con particolare riguardo al sostegno della genitorialità e a favore di coloro che si trovano in svantaggio personale, sociale e familiare, in attuazione della L. n. 124/2015 e DPCM n. 3/2017

Azione positiva 2.1 - Promozione di strategie di sviluppo organizzativo caratterizzate dalla sperimentazione di modalità innovative e maggiormente flessibili di organizzazione del lavoro

Il Lavoro Agile, che è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di precisi vincoli orari o spaziali, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro, costituisce una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività. L'introduzione del lavoro agile all'interno dell'Azienda risponde anche alla finalità di rafforzare le pari opportunità.

Proseguendo l'esperienza del lavoro agile, attivato in via emergenziale del 2020 per fronteggiare l'emergenza epidemiologica scoppiata nel medesimo anno, nel solco delle indicazioni nazionali e regionali, all'interno del POLA (Piano organizzativo del lavoro agile) tra gli elementi che possono essere presi in considerazione ai fini dell'accesso prioritario allo smart working si considerano le esigenze legate alla gestione di figli minori di anni 14 (anche se adottati o in affidamento), in relazione al numero e all'età e delle esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi.

Soggetti coinvolti: CUG, UOC Gestione Risorse Umane, UOC Gestione Totale della Qualità, Gestione Tecnico Patrimoniale.

Destinatari: UUOO e Servizi Aziendali

Tempi di realizzazione: 2024-2026

OBIETTIVO 3: Analisi delle caratteristiche di genere favorendo la partecipazione ed il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni

Azione positiva 3.1: Elaborazione del rapporto biennale sulle caratteristiche di genere del personale dell’Azienda ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006

Le aziende pubbliche e private che occupano più di 100 dipendenti sono tenute a redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Tale documento deve contenere le informazioni relative a ognuna delle professioni, allo stato delle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (art. 46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Soggetti coinvolti: CUG, UOC Gestione Risorse Umane

Destinatari: UUOO e Servizi Aziendali

Tempi di realizzazione: 2024-2026

OBIETTIVO 4: Promozione della cultura di genere e della medicina di genere

Azione positiva 4.1 - Formazione sulla cultura di genere e sulla medicina di genere

L'Azienda intende realizzare iniziative (seminari, incontri formativi) sulle problematiche organizzative, relazionali, di prevenzione delle malattie e sulla sicurezza, che incidono sul benessere organizzativo, rivolte a diffondere la cultura di genere e della medicina di genere su particolari argomenti di prevenzione della salute differenziata di genere.

Soggetti coinvolti: CUG, UOC Gestione Totale della Qualità, UO Formazione, UOSD Rischio Clinico, Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale, Ufficio Medico Competente, Dip. Materno Infantile, UO Screening.

Destinatari: UUOO e Servizi Aziendali

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione positiva 4.2 - Partecipazione alle Campagne Nazionali promosse da OnDa

L'Azienda potrà partecipare alle iniziative dell'Osservatorio Nazionale sulla salute della donna: la presenza di aree specialistiche di maggior rilievo clinico ed epidemiologico per la popolazione femminile, l'appropriatezza dei percorsi diagnostico-terapeutici e l'offerta di servizi rivolti all'accoglienza e presa in carico della paziente, come la telemedicina, la mediazione culturale, l'assistenza sociale

Soggetti coinvolti: CUG, UOC Gestione Totale della Qualità, UO Formazione, UOSD Rischio Clinico, Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale, Ufficio Medico Competente, Dip. Materno Infantile, UO Screening.

Destinatari: UUOO e Servizi Aziendali

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione positiva 4.3 - Contrasto al fenomeno della violenza sulle donne e monitoraggio dei percorsi integrati di accoglienza e presa in carico delle donne vittime di violenza

Inserimento del Percorso Rosa aziendale con protocollo elaborato dai Pronto Soccorso dell'Azienda con inserimento dei Codici sulla Violenza come da ICF.

Monitoraggio del percorso aziendale per l'accoglienza delle donne vittime di violenza e sviluppo di azioni di miglioramento.

Soggetti coinvolti: CUG, UOC Gestione Totale Qualità, UOSD Medicina Legale, UOSD Rischio Clinico, UUOO Pronto Soccorso, UUOO Ostetricia e Ginecologia, UUOO Pediatria, UOC Gestione Tecnico Patrimoniale, UUOO Radiodiagnostica, UUOO Laboratorio di Patologia Clinica,

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione positiva 4.4: Contrasto al fenomeno della violenza sui minori e sviluppo del percorso integrato di accoglienza e presa in carico delle vittime



Attuazione e diffusione del percorso aziendale per l'accoglienza e la gestione dei minori vittime di violenza e sviluppo di azioni di miglioramento.



REGIONE CALABRIA

Soggetti coinvolti: CUG, UOC Gestione Totale Qualità, UOSD Medicina Legale, UOSD Rischio Clinico, UUOO Pronto Soccorso, UUOO Ostetricia e Ginecologia, UUOO Pediatria, UOC Gestione Tecnico Patrimoniale, UUOO Radiodiagnostica, UUOO Laboratorio di Patologia Clinica

Tempi di realizzazione: 2024-2026

OBIETTIVO 5: Formazione del CUG e miglioramento dell'efficacia della funzione del CUG

Azione positiva 5.1 - Formazione interna/esterna per rafforzare/potenziare le competenze dei componenti del CUG

La Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità ha indicato, ai fini dell'attuazione del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, la realizzazione, da parte del Dipartimento Funzione Pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità, di corsi di formazione rivolti anche ai componenti del CUG con l'obiettivo di accrescere, a cominciare dai luoghi di lavoro pubblico, la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, migliorare la capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali.

Soggetti coinvolti: CUG, UO Formazione

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione positiva 5.2 - Cooperazione strategica con il CUG della AOU R. Dulbecco per la condivisione e il raggiungimento degli obiettivi comuni

Soggetti coinvolti: CUG dell'ASP CZ e CUG AOU R. Dulbecco

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione positiva 5.3 – Ricostituzione dei Tavoli Interistituzionali tra: ASP CZ, Prefettura, Comuni, Osservatorio Regionale, Dipartimento Salute e Welfare

Soggetti coinvolti: CUG

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Indice:

Introduzione	Pag. 1
OBIETTIVO 1: Prevenzione e contrasto dei fenomeni del mobbing, delle molestie sessuali e morali, delle discriminazioni e tutela della salute psicosociale di chi lavora	Pag. 4
OBIETTIVO 2: Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti con particolare riguardo al sostegno della genitorialità e a favore di coloro che si trovano in svantaggio personale, sociale e familiare, in attuazione della L. n. 124/2015 e DPCM n. 3/2017	Pag. 5
OBIETTIVO 3: Analisi delle caratteristiche di genere favorendo la partecipazione ed il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni	Pag. 6
OBIETTIVO 4: Promozione della cultura di genere e della medicina di genere	Pag. 7
OBIETTIVO 5: Formazione del CUG e miglioramento dell'efficacia della funzione del CUG	Pag. 8



*Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie*



REGIONE CALABRIA