



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Parma



PIANO delle AZIONI POSITIVE

Triennio 2024-2026

La Redazione del progetto è stata curata dal CUG dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma:

Presidente CUG - AOU Parma

*Emilia Solinas Responsabile SSDI Medicina di Genere e strategie organizzative di
Benessere Aziendale*

Sommario

Abbreviazioni, Definizioni e Terminologia.....	4
Riferimenti normativi e documentali.....	5
PROPOSTA DEL CUG DELL'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA.....	7
PROGETTI ED AZIONI POSITIVE.....	8
Azione positiva n. 1.1 – Azioni informative sul CUG: finalità, obiettivi, funzionamento.....	8
Azione positiva n. 1.2 – REVISIONE e Diffusione del Codice contro le molestie nei luoghi di lavoro. .	8
Azione positiva n. 1.3 - Diffusione del Codice di comportamento per il personale operante presso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma REVISIONE 2024, già su intranet.....	8
Azione positiva n. 1.4 - Istituzione delle Funzione della Consigliera di Fiducia.....	9
Azione positiva n. 1.5 – Attuazione del Piano Prevenzione Violenza a danno degli Operatori Sanitari (PREVIOS).....	9
Azione positiva n. 1.6 – Indagine di Clima.....	9
Azione positiva 2.1 - Promozione di strategie di sviluppo organizzativo caratterizzate dalla sperimentazione di modalità innovative e maggiormente flessibili di organizzazione del lavoro...10	10
Azione positiva 2.2 - Formazione sulle tematiche della conciliazione e del bilanciamento lavoro-famiglia.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Azione positiva 2.3 – Sostegno al benessere del personale mediante implementazione di Corsi anti-stress e proposta YOGA in orario di servizio nell'ambito della tematica di WORK-LIFE balance (in collaborazione con AUSL).....	10
Azione positiva 3.1: Elaborazione del rapporto annuale sulle caratteristiche di genere del personale dell'Azienda ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006.....	10
Azione positiva 3.2: Collaborazione alla redazione del Bilancio di Genere.....	10
Azione positiva 3.3: Certificazione di Genere delle due aziende.....	11
Azione positiva 4.1 - Formazione sulla cultura di genere e sulla medicina di genere.....	11
Azione positiva 4.2 - Partecipazione alle Campagne Nazionali promosse da OnDa.....	11
Azione positiva 4.3 - Contrasto al fenomeno della violenza di genere e domestica.....	12
Azione positiva 4.4 -Formazione degli operatori sanitari all'accoglienza delle vittime di violenza.12	12
Azione positiva 5.1 - Formazione interna/esterna per rafforzare/potenziare le competenze dei componenti del CUG.....	12
Azione positiva 5.2 – Potenziamento della Cooperazione strategica con il CUG dell'AUSL di Parma per la condivisione e il raggiungimento degli obiettivi comuni finalizzata ad un CUG unico provinciale.....	13
Azione positiva 5.3 - Partecipazione ai Tavoli Interistituzionali della Prefettura e del Comune di Parma sui temi riguardanti la violenza di genere e la Medicina di Genere.....	13

Abbreviazioni, Definizioni e Terminologia

Abbreviazioni	
AGENAS	Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali
AOU/ AOUPR	Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma
AUSL/ AUSLPR	Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma
CUG	Comitato unico di garanzia
D.Lgs	Decreto Legislativo
DPCM	Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri
FAD	Formazione a distanza
HR	Human Resources
KPI	Key Performance Indicators
ICT	Information and Communications Technology
LL.PP.	Lavori Pubblici
OIL	Organizzazione Internazionale del Lavoro
OnDa	Osservatorio nazionale salute donna
PDR	Parità di genere
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
POLA	Piano Organizzativo del Lavoro Agile
PREVIOS	Prevenzione della violenza a danno degli operatori sanitari
RER	Regione Emilia-Romagna
RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
SC	Struttura Complessa
SCI	Struttura Complessa Interaziendale
SPPA	Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale
SS	Struttura Semplice
SSD	Struttura Semplice Dipartimentale
SSDI	Struttura Semplice Dipartimentale Interaziendale
UNI	Ente italiano di normazione
UO	Unità Operativa
VIPROM	Victime Protection in Medicine
Definizioni e Terminologia	
Gender GAP	Il gender gap è il divario esistente tra uomini e donne in vari ambiti, come salute, educazione, economia e politica.

Riferimenti normativi e documentali

Autore	Titolo	Data
Commissione Europea	92/131/CEE: Raccomandazione della Commissione, del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro	27/11/1991
Parlamento Italiano	D.Lgs n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"	30/03/2001
Parlamento Italiano	D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"	11/04/2006
AOUPR	Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali	04/07/2008
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)"	04/03/2011
Parlamento Italiano	Legge n. 183/2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro."	04/11/2010
AOUPR	Delibera n. 104/2011 "Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n° 183"	28/03/2011
Parlamento Italiano	Legge 124/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"	07/08/2015
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"	01/06/2017
Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità	Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020	23/11/2017
Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica	Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"	26/06/2019
Regione Emilia-Romagna	Linee di indirizzo per la prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari	17/02/2020
Parlamento Italiano	Legge n. 4/2021 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. "	15/01/2021
AOUPR	Delibera n. 598/2021 "Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183"	01/06/2021
AOUPR	PREVIOS - Piano prevenzione della violenza a danno degli operatori - Rev 02	07/10/2021

Parlamento Italiano	Legge n. 162/2021 "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo"	05/11/2021
Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità	Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023	17/11/2021
Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità - UNI	UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni"	16/03/2022
AOUPR	POLA - Piano Organizzativo Lavoro Agile 2022-2024	28/06/2022
AOUPR	PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025	31/07/2023
AOUPR - AUSLPR	Codice di comportamento per il personale operante presso le Aziende Sanitarie AUSL e Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma (aggiornamento 2024)	24/01/2024

PROPOSTA DEL CUG DELL'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, 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 Delibera Aziendale 104 del 28.03.2011, 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 del 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 Ospedaliero-Universitaria di Parma 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

Tempi di realizzazione: 2024-2026

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 sul 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 NON SOLO apposite iniziative formative anche utilizzando metodi a distanza (webinar, videocall, FAD), ma anche ricordando in ogni occasione di incontro lavorativo e professionale ruolo e finalità del CUG, in particolare in occasione delle settimane o giornate dedicate a determinate tematiche: 25 novembre (Lotta alla Violenza), 8 Marzo (Festa della Donna), 22 Aprile (Giornata Mondiale della Salute della Donna).

Soggetti coinvolti: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, CUG, SSI Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, SPPA, Direzione Sanitaria, Direzione Generale

Azione positiva n. 1.2 – REVISIONE e Diffusione del Codice contro le molestie nei luoghi di lavoro

REVISIONE e successiva diffusione del Codice: l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma si è dotata, già nel 2008, di un Codice contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, richiamandosi ai principi contenuti nelle Raccomandazioni CEE 92/131 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro, ha adottato 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 a 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 è stato pubblicato sull'intranet 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. La revisione prenderà in considerazione anche le azioni di prevenzione e gestione delle altre forme di violenza di genere, non solo le molestie sessuali.

Soggetti coinvolti: SSD Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, CUG, S.C.I. Area Giuridica, Servizio Rapporti Istituzionali, SPPA, Uffici stampa e comunicazione, Direzione Sanitaria, Direzione Generale.

Azione positiva n. 1.3 - Diffusione del Codice di comportamento per il personale operante presso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma REVISIONE 2024, già su intranet

Nel Gennaio 2024 l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma ha adottato il Codice di Comportamento revisionato che al punto b) dell'art. 3, Titolo II, titolato "Principio di non discriminazione" prevede 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 è stata data la più ampia diffusione tramite pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Azienda e sulla rete intranet, nonché 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, ma dovrà anche essere riproposta con eventi dedicati a tutte le figure con incarichi dirigenziali e organizzativi.

Soggetti coinvolti: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, CUG, S.S.I. Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, SPPA, Direzione Sanitaria, Direzione Generale, S.C.I. Area Giuridica, S.C. Rapporti Istituzionali, Dipartimento Interaziendale tecnico e logistica, Dipartimento Interaziendale ICT.

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

L'Azienda si propone di implementare la presenza della Consigliera di fiducia.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, CUG.

Azione positiva n. 1.5 - Attuazione del Piano Prevenzione Violenza a danno degli Operatori Sanitari (PREVIOS)

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. A tal fine la Regione Emilia-Romagna ha prodotto specifiche Raccomandazioni nel cui contesto vengono istituiti gruppi di lavoro dedicati all'argomento.

Il CUG intende portare avanti il progetto già avviato nel mese di Ottobre 2023 su richiesta del SPPA per il sostegno e il potenziamento delle abilità di coping del personale più esposto a tale problematica tra cui quello operante in Pronto Soccorso.

Soggetti coinvolti: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, CUG, Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale (con ruolo di coordinamento), SCI Logistica e Gestione amministrativa LL.PP., SSD Governo clinico, Gestione del rischio e coordinamento Qualità e Accreditamento, Direzione delle Professioni Sanitarie, SCI Attività Tecniche, Servizio Medicina Preventiva, Igiene Ospedaliera e Sicurezza Igienico Sanitaria, SC Pronto Soccorso e Medicina d'Urgenza, Direzione Sanitaria, SC Attività Giuridico Amministrativa, RLS.

Azione positiva n. 1.6 - Indagine di Clima

Diffusione e analisi del questionario OIL sulla Violenza nei luoghi di Lavoro.

Soggetti coinvolti: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, CUG, Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale; Direzione delle Professioni Sanitarie, Servizio Medicina Preventiva, Igiene Ospedaliera e Sicurezza Igienico Sanitaria, Direzione Sanitaria, SC Attività Giuridico Amministrativa, RLS.

OBIETTIVO 2: Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e le iniziative volte al benessere del personale, 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 PIAO-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: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, CUG, Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, Responsabili delle singole articolazioni organizzative.

Azione positiva 2.2 – Sostegno al benessere del personale mediante implementazione di Corsi anti-stress e proposta YOGA in orario di servizio nell'ambito della tematica di WORK-LIFE balance (in collaborazione con AUSL)

Il CUG intende portare avanti il progetto già avviato nel mese di Gennaio 2023 che prevede il sostegno al benessere psichico e fisico del personale dipendente AOUPR e AUSL con percorsi mirati anti-stress.

Soggetti coinvolti: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, CUG, SSI Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa

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 annuale 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: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, CUG, Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, Controllo di Gestione, Direzione Sanitaria

Azione positiva 3.2: Redazione e rendicontazione Bilancio di Genere

Nel corso del 2024 si potrà aggiornare la Delibera n. 920 del 21/12/2022 "Adozione del Bilancio Medicina di Genere", alla luce dei nuovi assetti organizzativi. In particolare il tavolo di Medicina di Genere costituito (n. prot. 41943 del 23/10/2023), potrà essere coordinato dal Responsabile della

nuova SSDI Medicina di Genere, che ne potrà definire l'aggiornamento e regolarne la rendicontazione in linea con i propri obiettivi di mandato, chiedendo i contributi ai membri del Tavolo per le rispettive attività di competenza.

Soggetti coinvolti: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, SSD Governo clinico, Gestione del rischio e coordinamento Qualità e Accreditamento, CUG, Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, SSI Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, UOC Ricerca clinica e Innovazione

Azione positiva 3.3: Certificazione di Genere delle due aziende

CERTIFICAZIONE DI GENERE: introdotta dalla Legge 162/2021 (Legge Gribaudo) per ridurre il Gender GAP e aumentare la presenza femminile nel mercato del lavoro. Il cuore della certificazione è il benessere organizzativo da raggiungere attraverso un'attenta prevenzione e formazione a tutti i livelli aziendali. Le 6 aree di intervento della UNI/PdR 125:2022 sono:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Il primo passo è la valutazione dello stato della parità di genere in azienda da fare con l'aiuto di un esperto che potrà poi accompagnare tutto il processo successivo per il raggiungimento dei KPI (Key Performance Indicators) previsti dalla UNI/PdR 125:2022. Tale valutazione è in parte già compresa nella relazione annuale del CUG e nel Bilancio di genere. Si dovrà costituire un Comitato Guida includendo i vertici dell'Azienda, il responsabile HR e un legale.

Soggetti coinvolti: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo CUG, SSI Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, SSD Governo Clinico, Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Amministrativa, UOC Ricerca clinica e Innovazione, Controllo di gestione

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 continuare a realizzare iniziative (seminari, convegni scientifici, incontri formativi) sulle problematiche organizzative, relazionali, di prevenzione delle malattie e sulla sicurezza, che incidono anche 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: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, SSD Cardiologia Interventistica, CUG, SSI Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, Ufficio Comunicazione, SSD Governo Clinico e gestione del rischio.

Azione positiva 4.2 - Partecipazione alle Campagne Nazionali promosse da OnDa

L'Azienda continua l'impegno a 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: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo CUG, SSD Governo Clinico e gestione del rischio, Ufficio Comunicazione.

Azione positiva 4.3 - Contrasto al fenomeno della violenza di genere e domestica

Continua la revisione della procedura aziendale per estensione procedura inter-aziendale per l'accoglienza delle vittime di violenza e sviluppo di azioni di miglioramento per la sua emissione ed eventuale nuovo aggiornamento se necessario.

Soggetti coinvolti: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, CUG, SSD Governo clinico, Gestione del rischio e coordinamento Qualità e Accreditamento, SS Medicina Legale, UOC Pronto Soccorso, UOC Ostetricia e Ginecologia, UOC Pediatria, UOC Malattie Infettive, Presidi Ospedalieri Vaio e Borgotaro, Direzione Generale e Sanitaria AOUPR, AUSL.

Azione positiva 4.4 - Formazione degli operatori sanitari all'accoglienza delle vittime di violenza

Prosegue la collaborazione europea nell'ambito del progetto VIPROM: nell'autunno 2024 è previsto l'inizio dei percorsi di formazione rivolti ai professionisti Sanitari e agli studenti di medicina sul tema dell'accoglienza e cura delle vittime di violenza domestica e di genere.

Per il contrasto alla violenza l'Azienda si impegna inoltre a raggiungere già per il 2024 l'IND1144 - Indicatore composito sul contrasto alla violenza >9 definito dalla Regione (DGR n. 945 del 27/05/2024).

- IND1141 - N. primi contatti da parte degli uomini al Centro LDV nell'anno
- IND1142 - % iscritti che hanno concluso la FAD del progetto "Accoglienza e assistenza nei servizi di emergenza-urgenza e nella rete dei servizi territoriali delle donne vittime di violenza di genere" (> 25% sul totale del numero degli iscritti)
- IND1143 - % iscritti che hanno concluso la FAD del progetto "Accoglienza e cura dei bambini e degli adolescenti vittime di maltrattamento/abuso" sul totale del numero degli iscritti 945 del 27/05/2024

Soggetti coinvolti: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, SSI Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, CUG, SS Medicina Legale, UOC Pronto Soccorso, UOC Ostetricia e Ginecologia, UOC Pediatria, UOC Malattie Infettive, UOC psicologia clinica AUSL, Presidi Ospedalieri Vaio e Borgotaro, Direzione Generale e Sanitaria AOUPR, AUSL.

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, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in

casi di violenza, molestie e abusi e per migliorare la capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali. Medesime indicazioni sono riconfermate, in continuità con il precedente Piano 2017-2020, anche nell'Asse Prevenzione del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023.

Soggetti coinvolti: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo CUG, SSI Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa

Azione positiva 5.2 – Potenziamento della Cooperazione strategica inter-istituzionale con i CUG locali, regionali e nazionali, in particolare con la rete CUG RER e rete nazionale CUG

Soggetti coinvolti: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, CUG dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e CUG dell'Azienda USL di Parma.

Azione positiva 5.3 - Partecipazione ai Tavoli Interistituzionali della Prefettura e del Comune di Parma sui temi riguardanti la violenza di genere e la Medicina di Genere

Soggetti coinvolti: SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo, CUG.