

1. INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (GEP) è un documento programmatico che contiene le azioni adottate dall'Azienda a favore dell'uguaglianza di genere. Definisce gli obiettivi e le strategie da adottare per il triennio 2023-2025 in un'ottica di sostenibilità integrata e di coerenza con le sue attività cliniche e scientifiche, attraverso l'individuazione di azioni coerenti all'interno dell'organizzazione aziendale, finalizzate a favorire la cultura del rispetto e del contrasto alle discriminazioni di genere.

La parità di genere è uno dei principi fondamentali dell'Unione Europea (UE), che ribadisce da tempo nei suoi documenti la necessità di realizzare azioni concrete per renderla non solo un'affermazione di principio, ma una realtà.

Con l'adozione del GEP l'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona adempie a quanto richiesto dalla Commissione europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione, nonché per accedere ai finanziamenti del PNRR.

Il GEP si inserisce nel contesto trasversale delle misure e meccanismi di azioni positive e buone prassi attivate a livello aziendale, volte a contribuire la promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni, che vede la sua correlazione con gli altri strumenti messi in campo dall'Amministrazione, quali il Piano Triennale di Azioni Positive, l'attività della Consigliera di Fiducia e del Comitato Unico di Garanzia, i principi e le regole del Codice di Condotta per la tutela della libertà e della dignità della persona e le politiche di welfare aziendale (telelavoro, part time).

2. BILANCIO DI GENERE

In AOUI operano oltre 5400 dipendenti tra medici ospedalieri ed universitari, infermieri, operatori sanitari, personale tecnico/professionale ed amministrativo. Inoltre operano all'interno dell'Azienda oltre 200 collaboratori "atipici" (comprensivi di borse di studio e ricerca e contratti libero professionali). Nell'anno 2021, anche per effetto delle necessità emerse a seguito della pandemia, è aumentato anche il numero dei medici specializzandi universitari che hanno raggiunto circa 2000 unità; anch'essi, per quanto di loro competenza, collaborano con l'Azienda.

La tabella sintetizza la consistenza del personale dipendente e universitario inserito in assistenza alla data del 30 novembre 2022:

	PERSONALE OSPEDALIERO	PERSONALE UNIVERSITARIO INSERITO IN ASSISTENZA
DIRIGENTI	897	202
PERSONALE NON DIRIGENTE	4456	30
TOTALE	5255	232

Ripartizione di genere del personale (dipendente ospedaliero e universitario in assistenza):

UOMINI	DONNE
1467 (26,7%)	4020 (73,3%)

Le posizioni dirigenziali del personale dipendente ospedaliero ricoperte da uomini sono pari al 46,4%, mentre quelle da donne sono pari al 53,6% e quasi tutto il personale risulta laureato.

Le posizioni dirigenziali del personale universitario inserito in assistenza, interamente con grado di istruzione pari a laurea o superiore, sono invece ricoperte per il 65% da uomini e per il 35% donne.

Anche dal differenziale di genere riguardante gli incarichi di Direttore/Responsabili di Unità Complessa o Semplice o Dipartimentale si evidenzia una netta prevalenza del genere maschile, ancora una volta in particolare nel personale universitario in assistenza.

Direttori/Responsabili UOC USD US					
Ente	F	M	Totale complessivo	%_F	%_M
Osp	31	62	93	33,33	66,67
Univ	8	56	64	12,50	87,50
Totale complessivo	39	118	157	24,84	75,16

Proseguendo nell'analisi della suddivisione del personale, si nota che le posizioni di responsabilità non dirigenziali, distinte per genere risultano distribuite maggiormente nel personale femminile.

Infatti su un totale di 121 posizioni di responsabilità non dirigenziale il 76% sono donne e il 24% sono uomini.

Tale dato, se confrontato con le percentuali di personale in servizio diviso per genere, fa emergere che il 2,18% del personale maschile ricopre una posizione di responsabilità non dirigenziale, contro il 2,34% delle donne, e pertanto le possibilità di pervenire all'attribuzione di ruoli di responsabilità risulta sostanzialmente equilibrato.

Infine la ripartizione di genere del personale non dirigenziale (Comparto) registra una netta prevalenza di genere femminile, come dalla seguente tabella:

Personale non dirigenziale					
Ente	F	M	Totale complessivo	%_F	%_M
Osp	3496	960	4456	78,46	21,54
Univ	22	8	30	73,33	26,67
Totale complessivo	3518	968	4486	78,42	21,58

I titoli di studio del personale non dirigenziale sono prevalentemente il diploma di scuola superiore o la laurea breve, sia per gli uomini che per le donne. Tra gli

uomini la percentuale maggiore è tra i soggetti in possesso di laurea breve mentre, tra le donne, la percentuale maggiore si rileva tra le diplomate alla scuola superiore.

Si evidenzia che il personale è collocato principalmente per quanto riguarda gli uomini, nella fascia d'età da 51 a 60 anni (412 unità) e da 41 a 50 (313 unità), e analogamente, per quanto riguarda le donne, le fasce d'età principali sono quelle da 51 a 60 anni (1479 unità) e da 41 a 50 anni (1041).

Si rileva altresì che prosegue il trend in aumento delle unità lavorative nella fascia d'età più giovane (< 30) legato alle assunzioni connesse alla pandemia da COVID 19, e il decremento della fascia di età del personale con età pari o superiore a 61 anni effetto dei pensionamenti avvenuti in applicazione delle recenti misure pensionistiche.

In relazione all'invecchiamento del personale che accomuna tutte le pubbliche amministrazioni in Italia ed anche nel settore sanitario, data l'importanza dell'impegno fisico richiesto in molte professioni sanitarie, si rende necessario attivare politiche di *age-management*. La Regione Veneto nell'ultimo Piano socio sanitario si è occupata di questo fenomeno ed ha sottolineato la necessità di interventi in questo senso.

L'Organismo paritetico della Dirigenza Area Sanità, nominato nel novembre del 2020, ha affrontato i temi della "esonerabilità" del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica da turni notturni, del *burn-out* del personale, della composizione del personale per genere ed età, al fine poter elaborare proposte all'Azienda in materia di *age-management*.

L'Azienda da anni promuove e attua iniziative di welfare e di wellness e, in concomitanza con la pandemia, anche per attenuarne gli effetti, ha attivato iniziative di sostegno psicologico per gli operatori impegnati in prima linea.

Con riferimento al differenziale retributivo per genere si riportano i dati così elaborati.

TABELLA 1.5. - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Qualifica		UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
		Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Dir.	T.det	0,00		47.870,86		47.870,86	0,00
Dir.	T.ind	58.022,20		55.360,55		2.661,65	4,58
Dir. SC	T.ind	90.802,67		85.548,82		5.253,85	5,78
Dir. SS	T.ind	54.803,52		88.758,28		33.954,76	61,95
Quadri	De	34.447,84		35.589,47		1.141,63	3,31
Impiegati	A	19.115,85		18.532,63		583,22	3,05
Impiegati	B	19.998,92		19.942,61		56,31	0,28
Impiegati	Bs	21.621,37		21.691,57		70,20	0,32
Impiegati	C	24.668,83		24.288,49		380,34	1,54
Impiegati	D	27.566,28		26.414,19		1.152,09	4,17
Operai	B	21.100,24		20.652,72		447,52	2,12
Operai	Bs	22.459,64		21.716,15		743,49	3,31
Direttori		117.489,07		112.153,68		5.335,39	4,54
SSN Med.	T.det	57.281,27		56.999,51		281,76	0,49
SSN Med.	T.ind	71.519,00		67.930,59		3.588,41	5,01
SSN Med. SC	T.ind	103.696,55		119.188,73		15.492,18	14,93
SSN Med. SS	T.ind	86.057,74		86.419,47		361,73	0,42
Infermieri	C	28.109,03		28.064,65		44,38	0,15
Infermieri	D	28.335,17		28.146,97		188,20	0,66
Infermieri	De	37.917,12		35.499,43		2.417,69	6,37
Ausiliari	A	20.595,08		19.413,42		1.181,66	5,73
Convenzioni	D	22.691,35		22.606,25		85,10	0,37

Dalla tabella emerge che, laddove è indicata una differenza retributiva per genere, il dato deriva principalmente dalla definizione delle retribuzioni da contrattazione collettiva nazionale e integrativa e non da politiche che privilegino un genere rispetto all'altro. Infatti, a parità di incarico, i compensi attribuiti a uomo e donna risultano uguali.

Di seguito vengono riportati anche i dati della composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale e della fruizione per genere dell'attività formativa promossa dall'Azienda. Si ritiene di sottolineare che l'intera gestione della maggior parte delle procedure di selezione del personale è in capo, dall'indizione all'approvazione delle graduatorie, ad Azienda Zero, ente di governance della sanità regionale veneta istituito con Legge Regionale n° 19/2016.

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
n. commissioni effettuate: 2							
Concorso Collaboratore <u>prof.le sanitario Dietista cat D</u> ▶	1	33	2	66	3	100	U
Avviso <u>conf. Incarico Direttore UOC Pronto Soccorso BT</u> ▶	2	50	2	50	4	100	U
Totale personale	3	43	4	57	7	100	

	UOMINI	DONNE
Classi età Tipo Formazione	% ore rispetto tipologia	% ore rispetto tipologia
Obbligatoria (sicurezza)	17,74	21,80
Aggiornamento professionale	76,27	67,91
Competenze manageriali/Relazioni	5,18	7,39
Tematiche <u>CUG</u>	0,59	2,25
Altro: <u>Anticorruzione</u>	0,22	0,65

3. STRUMENTI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA', DEL BENESSERE LAVORATIVO E INDIVIDUALE E PER IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Il CUG è stato istituito in Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata – Verona nel marzo 2011, in ossequio alle disposizioni dell'art. 21 della L. n. 183 del 4.11.2010 e con successiva deliberazione di luglio 2011 è stato approvato il regolamento che ne disciplina finalità e modalità di funzionamento.

È un organismo paritetico, costituito da un numero pari di componenti, con incarico di nomina sindacale e di nomina aziendale, in cui sono rappresentate, nel rispetto del genere, tutte le professionalità dell'Azienda: mediche, sanitarie, professionali, tecniche ed amministrative, delle tre aree contrattuali della dirigenza medica, della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, e del comparto. I/Le componenti durano in carica 4 anni, con possibilità di rinnovo.

Il Comitato Unico di Garanzia opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Azienda e con i Servizi aziendali; attraverso il proprio ruolo propositivo, consultivo e di verifica intende perseguire le finalità di:

- contribuire ad assicurare nell'ambiente di lavoro parità e pari opportunità di genere, impegnandosi al fine di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa all'orientamento sessuale, alla razza, alla lingua, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alle condizioni personali e sociali;
- favorire la promozione di un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici anche attraverso la promozione e la diffusione di una cultura orientata alla formazione ed all'informazione in tema di pari opportunità e di rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo;
- contribuire a promuovere la conciliazione tra impegni di vita privata e vita lavorativa a favore dei/delle dipendenti dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata – Verona.

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Con particolare riferimento all'obiettivo di contribuire a favorire il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, di mobbing, violenza morale e psichica il Comitato Unico di Garanzia ha elaborato il Codice di Condotta per la tutela della libertà e della dignità della persona, adottato con deliberazione n.82 del 14/02/2011 ed aggiornato con deliberazione n. 872 del 24/12/2014.

Il Codice di Condotta è documento ufficiale dell'Ente, previsto dall'Atto aziendale, e definisce i principi, i valori e le regole fondamentali di gestione dell'organizzazione per contrastare situazioni di disagio lavorativo e promuovere il benessere organizzativo, rappresentando pertanto un significativo segnale di

attenzione da parte dell'Azienda verso i lavoratori e le lavoratrici con l'intendimento di promuovere un clima favorevole al rispetto della libertà e della dignità della persona.

Con l'adozione del Codice di Condotta l'Azienda si è proposta di offrire uno strumento per contribuire a prevenire e contrastare l'insorgere di comportamenti quali discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing, riguardanti ogni forma di violenza morale e psichica ripetuta nel tempo, attuata nell'ambito lavorativo dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice.

Il Codice di Condotta prevede che la persona che si ritenga oggetto di uno dei comportamenti discriminatori oggetto del Codice possa, fatta salva la tutela in sede penale e civile, attivare delle procedure al fine di ottenere l'interruzione del comportamento o comunque per favorire il superamento della situazione.

CONSIGLIERA DI FIDUCIA

Per consentire la concreta applicazione del Codice di Condotta, il Comitato Unico di Garanzia ha avviato, istruito e concluso, su mandato della Direzione, la procedura per l'assegnazione dell'incarico di Consigliere di Fiducia, che rappresenta la figura centrale ed essenziale per l'attuazione del Codice di Condotta.

La Consigliera di fiducia è presente in Azienda dal 2012 e svolge l'attività di ascolto, informazione e trattazione dei casi sottoposti alla sua attenzione ai fini della soluzione in conformità e secondo le indicazioni del Codice di Condotta dell'AOUI.

Molteplici sono le iniziative formative ed informative nelle quali la Consigliera è coinvolta e molto costruttivo è il rapporto instauratosi con la Direzione aziendale, i Servizi maggiormente interessati e con il Comitato Unico di Garanzia. L'attività svolta della Consigliera di fiducia si è rivelata molto utile consentendo in molteplici occasioni di individuare soluzioni evitando il ricorso ad altri strumenti e la sua presenza è molto apprezzata dal personale.

L'incarico di Consigliera di fiducia è di durata triennale e la professionista viene individuato/a in esito ad apposita procedura comparativa pubblica.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DI AOUI 2021-2023

Il Comitato Unico di Garanzia, in ottemperanza dell'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), adotta con cadenza triennale il Piano di azioni positive orientato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale, all'attuazione di una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, al maggior benessere lavorativo, alla prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

La presentazione dei Piani triennali non è solo un atto formale, bensì rappresenta un momento fondamentale per attivare misure di azioni positive e buone prassi volte a contribuire a perseguire una reale parità tra uomini e donne da parte dell'Amministrazione.

Il Piano di Azioni Positive di AOUI per il triennio 2021-2023 è articolato in tre ambiti di intervento:

1. contribuire a favorire il benessere organizzativo e lavorativo anche attraverso il contrasto alle forme di discriminazione diretta ed indiretta;
2. contribuire a promuovere la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
3. attività di comunicazione delle proposte e delle iniziative del Comitato Unico di Garanzia attraverso i canali informativi aziendali e la formazione su specifici temi di competenza;

e si pone come obiettivi primari: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO ANCHE ATTRAVERSO IL CONTRASTO ALLE FORME DI DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRETTA

- monitoraggio ed eventuale aggiornamento del Codice di Condotta per la tutela della libertà e della dignità della persona, già formalmente revisionato nel dicembre 2014 con deliberazione del Direttore Generale, coerentemente con i cambiamenti della realtà organizzativa dell'Azienda;
- supporto all'attività della Consigliera di fiducia, figura centrale ed indispensabile per l'attuazione del Codice di Condotta, con particolare riferimento alla verifica e alla condivisione del ruolo della Consigliera, del quale continuare a favorire la divulgazione e la diffusione anche attraverso iniziative formative ed informative nonché periodici incontri con il CUG e altri Servizi aziendali;
- promozione e/o organizzazione di iniziative formative ed informative sulle tematiche delle pari opportunità, del benessere e della conciliazione, e partecipazione attiva alle iniziative in argomento;
- partecipazione a gruppi di lavoro su questioni attinenti alle finalità del Comitato, anche al fine di favorire la conoscenza, l'implementazione e l'integrazione delle iniziative proposte e sostenute dal CUG con le attività e i percorsi promossi e avviati dai Servizi aziendali coinvolti;
- promozione delle azioni di monitoraggio e gestione di problematiche correlate anche al clima organizzativo in Azienda;
- promozione e organizzazione di eventi, tavole rotonde, presentazioni di libri, incontri rivolti ai/alle dipendenti, ivi compresi spettacoli culturali e teatrali su tematiche attinenti all'attività di riferimento del CUG;
- collaborazione con organismi pubblici e privati es. Comune di Verona Assessorato alle Pari Opportunità, CUG di altri enti, circoscrizioni, associazioni per la promozione e realizzazione di iniziative, in particolare partecipando ai programmi di eventi organizzati dal Comune di Verona in occasione delle giornate internazionali dell'8 marzo e del 25 novembre;
- organizzazione, avvio, mantenimento, consolidamento e prosecuzione delle iniziative volte a favorire e promuovere la sicurezza, il benessere e il miglioramento del clima lavorativo; tali attività, offerte ai/alle propri/e dipendenti, di massima gratuitamente, qualificano l'Amministrazione in particolare per l'attenzione e l'impegno rivolti ai propri/alle proprie dipendenti nell'ottica di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere

organizzativo e lavorativo, con ripercussioni positive anche nell'ambito della propria sfera personale.

2. PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

- aggiornamento periodico sul contesto relativo alla presenza maschile e femminile di dipendenti, e all'incidenza del ricorso a forme di lavoro flessibile e ad altri istituti contrattuali volti a favorire la conciliazione tra l'impegno lavorativo e familiare;
- prosecuzione e implementazione dello strumento del telelavoro per i/le dipendenti, che si trovano in situazioni personali particolari e con gravosi impegni familiari, e/o per facilitare il rientro al lavoro di dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale;
- attività e progetti per la promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro al fine, ad esempio, di offrire un sostegno concreto nella gestione dei figli o delle persone fragili;
- verifica, anche in collaborazione con altri enti e soggetti pubblici e privati, della percorribilità di iniziative volte a favorire una mobilità sostenibile, sia urbana che extraurbana.

3. ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE DELLE PROPOSTE E DELLE INIZIATIVE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA ATTRAVERSO I CANALI INFORMATIVI AZIENDALI E PROPOSTA DI EVENTI FORMATIVI SU SPECIFICI TEMI DI COMPETENZA

- newsletter, manifesti, materiale informativo e comunicati stampa;
- aggiornamento dell'apposita sezione sulla Intranet aziendale sulle iniziative promosse dal Comitato Unico di Garanzia e sulle attività intraprese, realizzate e su quelle in corso;
- iniziative formative, informative e di aggiornamento anche con il coinvolgimento di soggetti esterni pubblici e privati;
- partecipazione a eventi formativi, seminari, convegni, incontri sia con Servizi aziendali che con soggetti al di fuori dell'Azienda, sulle tematiche inerenti al Piano triennale di azioni positive, con la finalità di promuovere la cultura delle pari opportunità e della conciliazione e a quelle iniziative trasversali che riguardano l'ambito di interesse del Comitato.

4. AZIONI POSITIVE E BUONE PRASSI INTRAPRESE DA AOUI NEGLI ULTIMI ANNI

ATTUAZIONE DEL TELELAVORO

Con riferimento agli istituti finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro si osserva che anche nel corso del 2022, nell'ambito delle iniziative promosse dall'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona, per contribuire alla conciliazione vita/lavoro si è fatto ricorso al telelavoro.

Tale modalità di lavoro è stata oggetto di regolamentazione con l'intento di offrire uno strumento adeguato per contribuire a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro ed una maggiore flessibilità.

Già dal 2013 l'Azienda si è dotata di tale modalità lavorativa predisponendo due regolamenti rispettivamente per il personale del comparto e per la dirigenza.

Nella stesura dei regolamenti il Servizio Personale ha collaborato in stretta sinergia con il gruppo di lavoro del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, e contro le discriminazioni.

Al 30.11.2022, nell'ambito del comparto sanità e dell'area del personale tecnico/amministrativo, i dipendenti in telelavoro erano in numero di 15 di cui 3 uomini e 12 donne, per situazioni personali svantaggiate, per gravosi impegni familiari e per facilitare il rientro al lavoro di lavoratrici che hanno usufruito di congedo parentale. Anche un dirigente biologo usufruisce dal 2019 di telelavoro, così come previsto dal regolamento per la dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa.

Il telelavoro può in qualsiasi momento essere attuato, se a parere di un responsabile sussistano le condizioni organizzative per l'attivazione; in tal caso a fronte di specifico progetto per l'attivazione di postazioni "telelavorabili," si procede all'indizione di un avviso aperto alla partecipazione dei dipendenti.

I risultati ottenuti con l'attivazione del telelavoro:

- incremento della produttività grazie alla flessibilità dei tempi di lavoro e alla maggiore autonomia organizzativa nelle attività svolte;
- riduzione delle assenze dal servizio per motivi personali, stante la maggiore opportunità per chi utilizza il telelavoro di conciliare le esigenze familiari/di salute/di assistenza figli, ecc. con l'impegno lavorativo;
- razionalizzazione della organizzazione del lavoro e la conseguente realizzazione di economie di gestione.

PART-TIME

L'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona ha favorito l'utilizzo del part-time sia del personale del comparto che della dirigenza. Questa modalità di lavoro è maggiormente utilizzata dal personale femminile.

Infatti al 30.11.2022 usufruivano di un contratto di lavoro part-time 511 unità: 24 uomini e 487 donne.

Si riscontra che sia per gli uomini sia per le donne l'utilizzo del part-time è percentualmente usato in misura maggiore nella forma verticale, in quanto il personale per la gran parte lavora su turni soprattutto nell'ambito sanitario.

Con il rapporto di lavoro a part-time, grazie alla maggiore flessibilità del lavoro, è migliorata l'efficienza nell'organizzazione aziendale, in quanto tale strumento ha consentito una più puntuale erogazione dei servizi, consentendo di garantire alcuni servizi sia in orario antimeridiano che pomeridiano, favorendo in tal modo l'utenza.

Si è altresì favorita, grazie ai contratti part-time, la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con situazioni personali particolari, consentendo loro di conciliare l'impegno lavorativo con le proprie esigenze familiari.

PERMESSO LEGGE N°104/92

TABELLA 1.10. - Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Numero permessi	UOMINI								DONNE							
	<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	Totale	%		<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	Totale	%	
Giornalieri 104	24	296	366	998	327	2011	40,99		81	441	3168	6046	493	10229	33,21	
Orari 104		396	813	1111	91	2411	49,14			673	863	3130	399	5065	16,44	
Giornalieri parentali		346	109		29	484	9,87		1725	11189	2258	21		15193	49,32	
Orari parentali							0,00			146	171			317	1,03	
Totale personale	24	1038	1288	2109	447	4906			1806	12449	6460	9197	892	30804		
% su totale personale	0,06	2,90	3,60	5,90	1,25				5,05	34,86	18,09	25,75	2,49			

Il ricorso alla legge n. 104/92, ha consentito la conciliazione delle esigenze dei/delle dipendenti con gravi disabilità certificate dalla normativa in argomento, con l'attività lavorativa consentendo ai/alles lavoratori disabili di scegliere se usufruire dei permessi ad ore (2 ore giornaliere) oppure a giorni (3 giorni di permesso mensile).

Inoltre i/le dipendenti che hanno titolo ai sensi dell'art. 33 comma 3 della legge n. 104/92, hanno potuto usufruire, pur salvaguardando il regolare svolgimento delle attività aziendali, dei permessi fino a 3 giorni mensili, per assistere parenti disabili gravi entro il 2°/3° grado.

I/le dipendenti che ne hanno fatto richiesta, hanno usufruito anche del congedo parentale per figli disabili gravi minori.

L'utilizzo dei permessi per la legge 104/92 in valori assoluti è maggiore da parte delle donne, vista la prevalenza in AOUI di personale femminile; tuttavia in termini strettamente percentuali gli uomini li utilizzano più delle donne; Infatti hanno usufruito di permessi orari il 49,1% degli uomini e il 16,4% delle donne, mentre hanno utilizzato permessi giornalieri il 41% degli uomini e 33,2 % delle donne.

CONSIGLIERA DI FIDUCIA

Riguardo agli esiti di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro si fa riferimento alla relazione predisposta e trasmessa dalla Consigliera di fiducia riguardante l'attività svolta nell'anno 2022 dalla quale risulta che:

- si sono rivolte alla Consigliera di fiducia 30 persone, con una affluenza media tornata ai livelli del periodo pre Covid;
- nel 2022 il 50% dei segnalanti appartengono alla dirigenza medica, in particolare di genere femminile, il 15% alla categoria degli infermieri, il 15% degli OO.SS, il 10% dei tecnici e il 10% della dirigenza PTA;
- il 43% delle segnalazioni sono state gestite mediante confronto con altri soggetti oltre al segnalante: il 20% dei casi è stato risolto positivamente e l'80% parzialmente risolto e in via di risoluzione;
- il 52% delle segnalazioni è stato gestito mediante il confronto con il solo segnalante: il 30% dei casi si è risolto positivamente, il 70% parzialmente risolto;

- nel 5% dei casi la segnalazione è risultata non pertinente e di conseguenza nessuna azione è stata effettuata;
- le problematiche hanno riguardato soprattutto fattori organizzativi e comportamenti vessatori/molestie morali;
- sono stati affrontati due casi "collettivi", ovvero con più segnalanti, ma con identica problematica e soggetti implicati.

INIZIATIVE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DI AOUI

Si evidenziano di seguito le principali iniziative e i progetti promossi e realizzati dal Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona nel corso dell'ultimo triennio e le attività intraprese e/o mantenute e consolidate.

- Supporto all'attività della Consigliera di fiducia, figura centrale ed essenziale per l'attuazione del Codice di Condotta per la tutela della libertà e della dignità della persona;
Obiettivo: verifica, condivisione e valutazione dell'attività della Consigliera della quale favorire la conoscenza, divulgazione e la diffusione, al fine di contribuire alla promozione del benessere organizzativo;
Azioni: iniziative formative ed informative e periodici incontri con il CUG ed altri soggetti aziendali coinvolti;
Attori Coinvolti: CUG, Consigliera di Fiducia, Direzione aziendale, UOC Gestione Risorse Umane, UOC Servizio Professioni Sanitarie, UOC Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale;
Beneficiari: nel corso del 2022 si sono rivolte alla Consigliera in totale 30 persone.
- Attivazione servizio di educatori a domicilio gratuito in favore del personale sanitario di AOUI durante l'emergenza Covid-19 nella primavera 2020 (870 ore a disposizione esaurite suddivise in due edizioni).
Obiettivo: Offrire un servizio a domicilio garantito da educatori qualificati ed esperti al fine di coadiuvare la gestione dei minori da 0 a 14 anni, figli di personale sanitario dipendente di AOUI impegnato in prima linea durante l'emergenza Covid-19;
Azioni: Su proposta del Gruppo 4 Chiacchiere e in collaborazione con la Cooperativa Azalea, che ha fornito il personale per seguire i minori in varie attività suddivisi per fasce d'età, il CUG ha garantito il supporto per l'organizzazione, la promozione e la gestione dell'iniziativa; in una seconda fase immediatamente seguente all'esaurimento delle ore disponibili, il Comitato si è interamente occupato della prosecuzione del servizio e dell'avvio dello stesso mediante affidamento alla Cooperativa Azalea con stesura della delibera e relativa convenzione
Attori Coinvolti: Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, Cooperativa Sociale Azalea Onlus, Gruppo 4 Chiacchiere
Beneficiari: dipendenti di ruolo sanitario AOUI per un totale di 435 ore
- Corso gratuito "Fisioterapia in Azienda per il benessere dei/delle dipendenti" promosso dal Corso di Laurea in Fisioterapia e della UOC di Riabilitazione

Funzionale e supportato dal CUG che ha condiviso il progetto, coordinandone l'avvio e garantendo la collaborazione costante.

Obiettivo: contribuire a migliorare la percezione del benessere in Azienda, promuovendo un corretto stile di vita attraverso attività fisioterapiche di gruppo preventive all'interno di un ambiente aziendale;

Azioni: Supporto per l'organizzazione, la promozione e la gestione dell'iniziativa

Attori Coinvolti: Corso di Laurea in Fisioterapia UNIVR, UOC Riabilitazione Funzionale AOUI, CUG, docenti del corso fisioterapisti dipendenti di AOUI;

Beneficiari edizione 2022: dipendenti di ambo i generi per un totale di 180 partecipanti suddivisi in 22 edizioni.

- Collaborazione con il Comune di Verona Assessorato alle Pari Opportunità e organismi privati e/o pubblici, attraverso la organizzazione di iniziative nell'ambito del programma del Comune, per la promozione e realizzazione di iniziative, per la partecipazione nell'ambito di giornate internazionali quali l'8 marzo e il 25 novembre;

Obiettivo: offrire occasioni di riflessione, di incontro, scambi di idee e di esperienze, nonché spunti per iniziative e progetti, sulla tematica della condizione e del ruolo femminile nella società e della promozione della parità di genere. Promuovere e sostenere iniziative di prevenzione contrasto alla violenza di genere, offrire spunti di riflessione e discussione finalizzati a una sempre maggiore sensibilizzazione e consapevolezza sulla problematica;

Azioni: Organizzazione, promozione, gestione degli eventi;

Attori Coinvolti: CUG Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona, Assessorato Pari Opportunità Comune di Verona, enti e associazioni del territorio;

Beneficiari: cittadini/dipendenti di ambo i generi.

- Promozione di un centro estivo ricreativo a favore dei figli dei/delle dipendenti durante le vacanze scolastiche estive con l'offerta di una quota d'iscrizione scontata presso Villa Buri;

Obiettivo: favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, contribuendo ad offrire sostegno concreto nella gestione dei figli in periodo di chiusura delle scuole;

Azioni: attività di collaborazione con la Associazione Sportiva Zaupa Sport e di promozione dell'attività tra i dipendenti attraverso newsletter aziendali, volantini informativi e contatti telefonici;

Attori Coinvolti: CUG, Zaupa Sport A.S.D.

- Corso di camminata veloce presso il Parco S.Giacomo di Borgo Roma

Obiettivo: La camminata veloce può essere inserita in un programma riabilitativo sia a livello fisico, per favorire la riduzione di una eventuale sintomatologia dolorosa a carico dell'apparato muscolo-scheletrico, sia sul piano psicologico, favorendo l'attività cerebrale e migliorando l'umore;

Azioni: Supporto per l'organizzazione, la promozione e la gestione dell'iniziativa;

Attori Coinvolti: Corso di Laurea in Fisioterapia UNIVR, UOC Riabilitazione Funzionale AOUI, CUG, docenti del corso: fisioterapisti esperti dipendenti di AOUI;

Beneficiari edizione 2022: dipendenti di ambo i generi, l'iscrizione di 90 persone e la presenza media di circa 15/20 persone.

- Evento formativo "Educazione alimentare, benessere e scelte consapevoli: istruzioni per l'uso" che ha visto come relatrici una psicologa e psicoterapeuta esperta in disturbi del comportamento alimentare e una professionista esperta in marketing e comunicazione e docente di cultura alimentare in aziende e associazioni.

Obiettivo: accrescere nei/nelle dipendenti la consapevolezza della intrinseca relazione che esiste tra cultura alimentare e benessere personale, fornendo strumenti adeguati di conoscenza rispetto a pubblicità fuorvianti, a indicazioni nutrizionali poco chiare e disturbi del comportamento alimentare.

Azioni: Organizzazione, promozione, gestione dell'evento;

Attori Coinvolti: Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, professionisti esterni all'Azienda;

Beneficiari: dipendenti di ambo i generi per un totale di 51 partecipanti.

- Evento formativo "Stili di vita e cultura alimentare: sinergie per vivere in salute", iniziativa svoltasi in presenza, relatori: psicologa esperta in disturbi del comportamento alimentare – dirigente medico direttore UOC Geriatria – nutrizionista e docente di cultura alimentare.

Obiettivo: Promuovere la cultura alimentare come fonte di benessere, con particolare riferimento all'impatto causato dall'emergenza sanitaria sulle nostre abitudini, anche alimentari e accrescere nei dipendenti la consapevolezza della intrinseca relazione che esiste tra stili di vita, cultura alimentare e benessere personale;

Azioni: Organizzazione, promozione, gestione dell'evento;

Attori Coinvolti: Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, professionisti interni ed esterni dell'Azienda;

Beneficiari: dipendenti di ambo i generi per un totale di 33 partecipanti.

La UOS Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale nel triennio 2020-2022 ha organizzato e promosso una iniziativa formativa on line dal titolo "Gestione delle situazioni che generano violenza nei confronti dell'operatore sanitario", finalizzata a sensibilizzare e diffondere la cultura della segnalazione degli episodi di aggressione a carico del personale, nonché fornire le conoscenze di base per una gestione di tali accadimenti.

5. AREE TEMATICHE DI AZIONE

Il Gender Equality Plan dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona individua quattro macro-aree tematiche sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati per il triennio 2023-2025.

1. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e del benessere organizzativo e lavorativo;
2. Contrasto a discriminazioni dirette e indirette, mobbing e violenza di genere;
3. Equilibrio di genere nella leadership e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della prospettiva di genere nel processo di ricerca.

Per ciascuna azione indicata negli obiettivi delle quattro aree tematiche, il GEP identifica responsabilità, risorse, tempi di realizzazione ed indicatori *in itinere* e/o *ex post* per il monitoraggio.

AREA 1. PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO E DEL BENESSERE LAVORATIVO E ORGANIZZATIVO

OBIETTIVO 1.1 EQUILIBRIO E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORATIVA

Azione 1.1.1	Part time per il personale dipendente
Responsabilità	UOC Gestione Risorse Umane
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo indeterminato, personale universitario in convenzione
Risorse Umane	Stimato 1 mese/2 persone/anno
Indicatori e tempi	Indicatori riferiti all'anno di riferimento: • Mappatura dei posti a part time disponibili • Contratti a part time stipulati
Triennio 2023-2024-2025	

Azione 1.1.2	Promozione del centro estivo ricreativo a favore dei figli dei/delle dipendenti durante le vacanze scolastiche estive con l'offerta di una quota d'iscrizione scontata
Responsabilità	CUG
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione
Risorse Umane	Stimato 15 giorni/1 persona/anno
Indicatori e tempi	Indicatori riferiti all'anno di riferimento: • attivazione centro estivo • numero iscrizioni
Triennio 2023-2024-2025	

OBIETTIVO 1.2 PROMOZIONE DEL BENESSERE PERSONALE E ORGANIZZATIVO

Azione 1.2.1	Corso gratuito "Fisioterapia in Azienda per il benessere dei/delle dipendenti" e corso gratuito di "Camminata veloce al parco" al fine di contribuire a migliorare la percezione del benessere in Azienda, promuovendo un corretto stile di vita attraverso attività preventive di gruppo fisioterapiche e non all'interno dell'ambiente aziendale
Responsabilità	Corso di Laurea in Fisioterapia - UOC Recupero e Riabilitazione funzionale - CUG
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in assistenza
Risorse Umane	Stimato 200 ore/7 persone/anno
Indicatori e tempi	Indicatori riferiti all'anno di riferimento: • attivazione progetti • numero iscrizioni Triennio 2023-2024-2025

Azione 1.2.2	Indagine di clima organizzativo con il supporto metodologico del MeS della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa promossa dalla Regione Veneto
Responsabilità	Direzione aziendale; UOS Servizio di Prevenzione e Protezione; UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione
Risorse Umane	Stimato 6 mesi/ 3 persone
Indicatori e tempi	Indicatore riferiti all'anno di riferimento: % di partecipanti Anno 2023

Azione 1.2.3	Corso formativo: "Aggressioni e atti di violenza a danni del personale delle aziende sanitarie: valutazione del rischio e strategie di prevenzione"
Responsabilità	UOC Servizio per lo Sviluppo della Professionalità e l'Innovazione – USD Risk Management

Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione
Risorse Umane	Stimato 1 mese/10 persone/anno
Indicatori e tempi	Indicatori riferiti all'anno di riferimento: Organizzazione corso formativo Anno 2023

AREA 2. CONTRASTO A DISCRIMINAZIONI DIRETTE E INDIRETTE, MOBBING E VIOLENZA DI GENERE

OBIETTIVO 2.1: SVILUPPO DI UNA CULTURA LAVORATIVA FONDATA SUL RISPETTO E SULLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE

Azione 2.1.1	Prosecuzione dell'attività di mappatura annuale dell'attività da parte della Consigliera di Fiducia
Responsabilità	CUG, UOC Gestione Risorse Umane, Direzione aziendale
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione
Risorse Umane	Stimato 1 mese/1 persona/anno
Indicatori e tempi	Relazione annuale della Consigliera di Fiducia Triennio 2023-2024-2025

Azione 2.1.2	Training del personale sui temi della violenza di genere, del mobbing, delle molestie e della loro prevenzione e contrasto con la partecipazione della Consigliera di fiducia di AOUI
Responsabilità	CUG, Direzione Aziendale, UOC Gestione Risorse Umane
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione
Risorse Umane	Stimato 2 mesi/1 persona/anno di riferimento
Indicatori e tempi	Realizzazione di una giornata formativa 1 giornata/triennio

AREA 3. EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

OBIETTIVO 3.1: PROMOZIONE EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Azione 3.1.1	Monitoraggio della composizione delle commissioni di selezione/concorso, delle progressioni economiche, della partecipazione per genere alle selezioni/concorsi per incarichi di funzione
Responsabilità	UOC Gestione Risorse Umane. CUG, Direzione aziendale
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione
Risorse Umane	Stimato 1 mese/ persona /anno
Indicatori e tempi	Presentazione report annuale Triennio 2023-2024-2025

4. INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NEL PROCESSO DI RICERCA

OBIETTIVO 4.1: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEL PROCESSO DI RICERCA

Azione 4.1.1	Mappare la distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di Principal Investigator (PI) ai bandi di finanziamento alla ricerca su base competitiva. Mappare la distribuzione di genere in qualità di Principal Investigator (PI) sui progetti di ricerca approvati e finanziati da bandi competitivi.
Responsabilità	Unità Ricerca Clinica
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione
Risorse Umane	Stimato 1 mese/ persona /anno
Indicatori e tempi	Indicatori riferiti all'anno di riferimento: 1. N Assoluto e % di uomini e donne PI che partecipano ai bandi di finanziamento su base competitiva, calcolato sul numero totale delle proposte presentate dall' AOUI

	<i>Fonte dati:</i> file excel con riepilogativo dei bandi di finanziamento gestiti nel periodo di riferimento. 2. N Assoluto e % di uomini e donne PI responsabili di progetti di ricerca approvati e finanziati da bandi competitivi calcolato sul numero totale di proposte progettuali finanziate per l'AOUl <i>Fonte dati:</i> dati: file excel con riepilogativo dei bandi di finanziamento gestiti nel period di riferimento Triennio 2023-2024-2025
--	--

Azione 4.1.2	Mappatura della distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di Sperimentatore Principale per gli studi approvati dal Comitato Etico nell'anno di riferimento e analisi della dimensione di genere o valorizzazione di altre diversità (etniche, disabilità etc) nelle attività di ricerca.
Responsabilità	Unità Ricerca Clinica
Destinatari/e diretti/e	Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione
Risorse Umane	Stimato 1 mese/ persona /anno
Indicatori e tempi	Indicatori riferiti all'anno di riferimento: 1. N assoluto e % uomini/donne Sperimentatore Responsabile di studi clinici approvati dal Comitato Etico nell'anno di riferimento <i>Fonte dati:</i> Database URC Studi clinici (Piattaforma REDCap) e CRMS piattaforma regionale gestione studi clinici 2. Numero di studi clinici approvati dal Comitato Etico nell'anno di riferimento su temi di genere o altre diversità, con ricerca attraverso parole chiave nel titolo. <i>Fonte dati:</i> Database URC Studi clinici (Piattaforma REDCap) e CRMS - piattaforma regionale gestione studi clinici Triennio 2023-2024-2025