PROCEDURA DA09 **PIANO STRATEGICO PARITA' DI GENERE**		Revisione 002 Pubblicata il giorno 31/07/2023 pagina 1 di 22
Documento redatto da: • Francesca Leonardi (RSGSSL) • Marco Tettamanti (RSGQ)	Documento verificato da: • Luca Carpinelli (Direttore Sanitario Aziendale) • Gianluca Cacace (Direttore Medico di presidio, Monza) • Cristina Luti (Direttore Medico di presidio, Carate Brianza) • Emilio Imparato (Direttore Amministrativo)	Documento approvato da: Renato Cerioli (Amministratore Delegato)
Data di redazione: luglio 2023	Data di verifica: Come da software Qualibus	Data di approvazione: Come da software Qualibus

Questo documento descrive il Piano Strategico di Parità di Genere - ICZ.

Nota: Nell'ambito di questo documento:
I richiami ai paragrafi sono fatti tra parentesi quadrate, per esempio **[1]**.
I richiami ai riferimenti [8] sono fatti tra parentesi rotonde, per esempio **(1)** o [1]
I richiami ai requisiti sono fatti tra parentesi acute, per esempio **<1>**
I richiami alle note di chiusura sono fatti con numeri arabi in apice, ad esempio [1]

Tabella 1 Revisioni del documento

Revisione	Status	Pubblicato il	Variazioni	Aggiunte	Cancellazioni
002	Ultima revisione questo documento	31/07/2023	Numerazione paragrafi. Aggiornamento paragrafo 8.1.	Paragrafi 4 e 5 con relativi sottoparagrafi	Nessuna
001	Prima emissione	29/05/2023	Prima emissione		

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

Sommario

1	**PREMESSA**	**3**
2	**POLITICA DI PARITÀ DI GENERE E ATTIVITÀ DEL COMITATO GUIDA**	**3**
2.1	IL COMITATO GUIDA "PARITA' DI GENERE"	5
2.1.1	ATTIVITÀ DEL COMITATO GUIDA	5
3	**ISTITUTI CLINICI ZUCCHI: IL CONTESTO**	**6**
3.1	IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS	6
3.2	PARITA' DI GENERE: ANALISI INIZIALE	6
3.3	DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE	6
3.3.1	AREA SANITARIA	9
3.3.2	AREA AMMINISTRATIVA	10
3.3.3	AREA TECNICA	11
3.3.4	CDA, ALTA DIREZIONE, DIREZIONE E MIDDLE MANAGEMENT	11
3.3.5	GRUPPI DI LAVORO (GDL)	12
4	**ANALISI DEI TEMI OGGETTO DEL PRESENTE PIANO**	**12**
4.1	SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	12
4.2	GESTIONE DELLA CARRIERA	13
4.3	ANALISI DEL TRATTAMENTO SALARIALE	13
4.4	GENITORIALITÀ, CURA	14
4.5	BENESSERE E WELFARE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO	14
4.6	ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	15
5	**IL PIANO D'AZIONE PER LA PARITA' DI GENERE ICZ**	**16**
5.1	OBIETTIVO GENERALE 1: CULTURA E STRATEGIA: AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA SULLA PARITÀ DI GENERE	16
5.2	OBIETTIVO GENERALE 2: GOVERNANCE: PROMUOVERE LA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA PRATICA CLINICA	17
5.3	OBIETTIVO GENERALE 3: PROCESSI HR: FINALIZZARE UN SISTEMA DI MONITORAGGIO DELL'IMPLEMENTAZIONE DEL PSPG E DELLA RACCOLTA DATI SULL'EQUITÀ RENUMERATIVA	17
5.4	OBIETTIVO GENERALE 4: OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN ICZ	18
5.5	OBIETTIVO GENERALE 5: CONTRASTARE LE MOLESTIE SESSUALI E LA VIOLENZA DI GENERE	19
5.6	OBIETTIVO GENERALE 6: TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	20
6	**BUDGET PER LO SVILUPPO DI ATTIVITÀ A SUPPORTO DELLA PARITÀ DI GENERE**	**20**
7	**SISTEMA DI GESTIONE PDG**	**20**
8	**RIFERIMENTI**	**21**
8.1	DOCUMENTI AZIENDALI	21
8.2	DOCUMENTI ESTERNI	21
9	**DEFINIZIONI/ABBREVIAZIONI**	**22**

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

1 PREMESSA

Nella convinzione di poter agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, ICZ ha scelto di impegnarsi oggettivamente sul tema delle pari opportunità, integrando il proprio Sistema di Gestione Integrato Q+S anche con l'adozione e l'applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni"

Questa prassi si basa principalmente sul goal 5 degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il quale si prefissa l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. ICZ crede fermamente che la parità di genere sia motore di crescita economica e sviluppo. Questo perché la partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e sociali comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.

Il Piano Strategico – Parità di Genere (PSPG), previsto da UNI/PdR 125:2022, è un documento che rispecchia i valori e la mission aziendale e comprende diverse attività concretamente volte a raggiungere un migliore equilibrio nella presenza di uomini e donne, integrare la prospettiva di genere nell'organizzazione, contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance, contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere, promuovere la prospettiva di genere nella pratica clinica; aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione e, infine, misurare tutto questo attraverso un sistema di monitoraggio di KPI identificati.

Nota I termini e definizioni contenuti nella UNI/PdR125:2022 sono riportati nel MSGI03 "termini e definizioni".

2 POLITICA DI PARITÀ DI GENERE E ATTIVITÀ DEL COMITATO GUIDA

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile. L'Unione Europea (UE) è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

L'obiettivo della strategia dell'UE per la parità di genere è un'Unione in cui donne e uomini, riescano a dare il meglio di sé e possano ugualmente partecipare e guidare la nostra società europea[*].

Attraverso il GEP (Gender Equality Plan), l'obiettivo della Commissione europea è migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione, creare ambienti di lavoro paritari di genere in cui tutti i talenti possano prosperare e integrare meglio la dimensione di

[*] *Comunicazione della commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 COM/2020/152final (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152)*

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

genere in progetti volti a migliorare la qualità della ricerca e la rilevanza per la società della conoscenza, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte[†].

In ambito nazionale, in coerenza con la Strategia UE, la strategia ha una visione a lungo termine e si inserisce negli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere in cui l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le 6 Missioni in cui sviluppa i suoi obiettivi.

Con la Legge 162/2021 recante "*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ed altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*", in linea con la Missione 5 del PNRR, è stata introdotta la Certificazione della parità di genere che rappresenta un'innovazione nel campo delle politiche di genere, in quanto incentiva l'attivazione di percorsi aziendali orientati all'adozione di politiche e misure concrete per ridurre il divario di genere.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

Tra i progetti inseriti nel PNRR è presente anche l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, e la Creazione di impresa femminile, nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e coesione".

Inoltre, il Ministero della Salute stesso ha recentemente preso atto delle discriminazioni di genere esistenti nelle organizzazioni sanitarie e ha istituito, nell'aprile 2022, un tavolo tecnico che lavori sulla valorizzazione professionale delle donne in sanità.

La politica per PdG viene descritta nel MSGI04 nel quale si esplicitano la valorizzazione e la tutela della diversità e delle pari opportunità sul luogo di lavoro, definendo un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale a garanzia nel tempo del mantenimento dei requisiti definiti ed attuati. Inoltre viene esplicitata la modalità di misurazione degli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI.

L'elaborazione del presente Piano Strategico PdG (PSPG) di ICZ, in linea con la normativa nazionale ed europea, intende favorire la piena partecipazione, una migliore valorizzazione e quindi il benessere individuale e collettivo di tutte le persone che lavorano in ICZ. Intende altresì promuovere una sempre maggiore attenzione alla prospettiva di genere nei vari ambiti dell'attività clinica, in coerenza con le sollecitazioni della più recente normativa nazionale[‡].

[†] *Horizon Europe Guidance on Gender EqualityPlans* https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-2ecbd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669

[‡] *Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 2018), Versione 6 maggio 2019. https://www.salute.gov.it/portale/donna/dettaglioPubblicazioniDonna.jsp?lingua=italiano&id=2860*

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

Come previsto dalle indicazioni della Commissione Europea, il presente documento espone in primo luogo i risultati della fase di analisi preliminare as-is di genere, che ha consentito di raccogliere dati quantitativi e qualitativi per ricostruire lo stato dell'arte sulla parità di genere e sull'inclusione presenti nell'organizzazione. Successivamente si presentano gli obiettivi e le azioni previste nel PSPG.

2.1 IL COMITATO GUIDA "PARITA' DI GENERE"

Nel 2023 ICZ ha identificato e nominato il Comitato Guida Parità di Genere composto dai componenti dell'Alta Direzione (DSA, DA, DMP MZ e DMP CB, RSGQ, RSGSSL) per l'efficace adozione ed applicazione della Politica di parità di genere e quindi con l'obiettivo di promuovere un cambiamento organizzativo versus la parità di genere ai sensi della Prassi di Riferimento (PdR) UNI 125/2022. Il Comitato è a riporto diretto dell'Amministratore Delegato.

Alcuni dati/attività sono stati/e raccolti/analizzate con il supporto di altre UU.AA quali UARU.

2.1.1 ATTIVITÀ DEL COMITATO GUIDA

Il comitato guida ha le seguenti quattro attività:

1. Interpretare, rilevare e gestire costantemente i fattori di contesto che possono influenzare il perseguimento dello scopo e stabilire un PSPG adeguato ad affrontarli
2. Mantenere e attuare il sistema di gestione assicurando → la conformità alla prassi; l'efficacia per aggiungere gli obiettivi di Parità di Genere e i target relativi ai punteggi di area della prassi; l'idoneità delle risorse rese disponibili per raggiungere gli obiettivi e i target; l'adeguatezza della azioni stabilite per fronteggiare gli eventuali gap presenti.
3. Prevenire, rilevare e risolvere qualunque situazione non conforme e affrontare le conseguenze di eventuali disagi connessi
4. Monitorare e contribuire a migliorare sistematicamente le prestazioni del SGI.

Quindi, il comitato guida redige il presente PSPG definendo per ogni tema identificato dalla politica di PdG obbiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Il presente PSPG per l'attuazione è composto dalle seguenti fasi, tipiche dei processi di pianificazione:

a) identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;

b) *identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;*
c) definizione degli obiettivi;
d) definizione delle azioni decise per colmare i gap;
e) definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

Il presente PSPG è condiviso dalla direzione e mantenuto aggiornato nel tempo individuando le frequenze di monitoraggio dei KPI applicabili, come definiti nel Piano d'Azione PdG.

Il PSPG è costituito da obiettivi specifici e azioni da realizzarsi nell'arco di tre anni – da giugno 2023 a maggio 2025; per ciascuna azione il Piano identifica responsabilità, specifiche risorse, tempi di realizzazione ed indicatori in itinere ed ex post per il monitoraggio.

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

3 ISTITUTI CLINICI ZUCCHI: IL CONTESTO

Per quanto riguarda il contesto degli ICZ si rimanda ai documenti

- Carta dei Servizi ed. 2023
- ALL MSGI04.01 “Analisi di contesto intuitiva”

presenti in Qualibus e parte integrante del presente PSPG.

3.1 IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS

Nel processo di implementazione di attività rivolte alla la parità di genere saranno coinvolti tutti gli stakeholder, identificati di seguito:

- dipendenti e collaboratori;
- fornitori di materiali, attrezzature e servizi;
- clienti;
- amministrazioni pubbliche;
- enti di certificazione.

Il coinvolgimento avverrà mediante la pubblicazione di documentazione utile sul sito web ICZ e tramite la predisposizione e l’invio di comunicazioni relativi all’impegno degli ICZ sui temi della parità di genere.

3.2 PARITA’ DI GENERE: ANALISI INIZIALE

Il Comitato Guida PG di ICZ ha effettuato un’indagine dell’organizzazione in ottica di genere, tenendo conto della complessità della struttura, rilevando i seguenti dati utili all’elaborazione del Piano di Azione PG:

- ✓ *Totale del personale nelle distinte posizioni di carriera*
- ✓ *Gruppi di Lavoro*
- ✓ *Trattamento salariale*
- ✓ *Incarichi di docenze*
- ✓ *Part-time*
- ✓ *Lavoro a distanza*
- ✓ *Legge 104*
- ✓ *Congedo parentale*

Tutti i dati elencati sono suddivisi per genere e relativi all’anno 2022.

3.3 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE

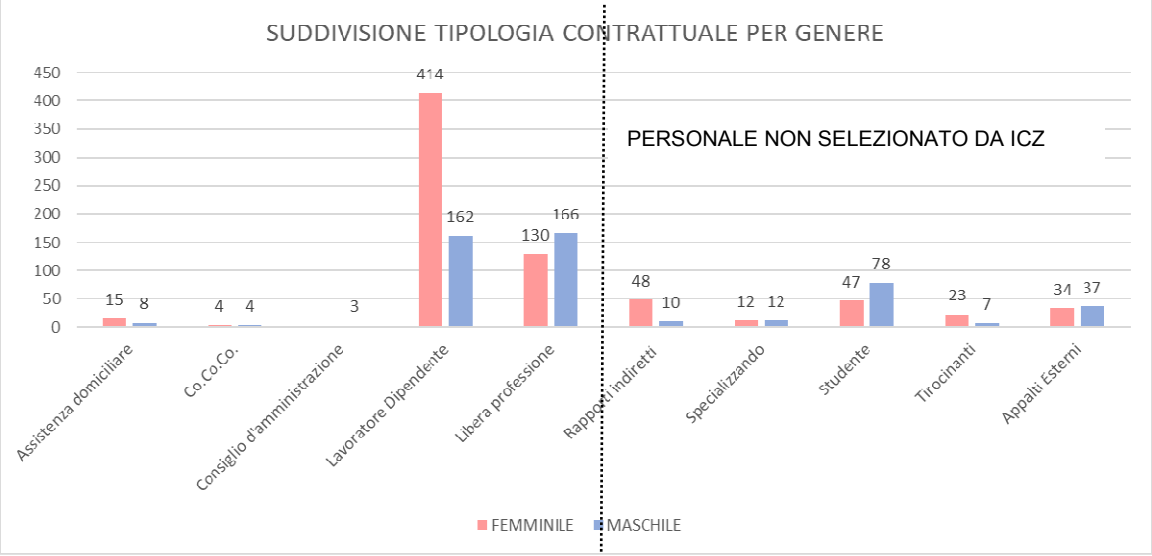
Nella lettura generale dei dati, è importante tenere presente una premessa: ICZ è una struttura che opera in ambito sanitario, un settore che, come dimostra la letteratura attualmente a disposizione, presenta una rilevante “segregazione orizzontale di genere”, impiegando più donne che uomini[§]. Tale elemento si può ricondurre almeno in parte allo stereotipo di genere che vuole che le donne siano più “adatte” a svolgere lavori connessi alla cura, con cui si intendono le pratiche di lavoro domestico non formale svolte a favore di soggetti non autosufficienti, come bambini/e, persone anziane e disabili, che trovano un corrispettivo nel mercato del lavoro nei settori dell’educazione e della formazione, sanitario e dell’igiene.

[§] *Le donne rappresentano il 72,5% (media europea) delle persone impiegate nel settore sanitario. EIGE (2020), Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, p. 28. Consultabile a questo link: https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work*

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all’esterno e la copia non autorizzata

In linea con questa caratteristica del settore, la composizione del personale impiegato in ICZ vede una popolazione integrata nell'organizzazione con contratto ICZ, di 1222 unità, di cui sono 728 (60%) donne e 494 sono uomini (40%, grafico 1,1a,1b.) **.

Grafico 1 *Bilancio di genere per il personale con contratto ICZ*



I dati sul personale impiegato in ICZ sono stati anche considerati sulla base di porzioni di popolazione corrispondenti ai differenti livelli di carriera nelle tre aree – sanitaria, amministrativa, tecnica – di cui si compone la struttura organizzativa. Gran parte delle posizioni strutturate in ICZ nelle tre aree mostra un bilanciamento di genere equilibrato, confermando dunque una buona attenzione dell'organizzazione alla parità di genere sviluppata negli anni

** *I dati a cui ci si riferisce sono aggiornati al 31 dicembre2022 e comprendono tutte le tipologie di posizioni e livelli di carriera*

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

Grafico 1b *Bilancio di genere per il personale con contratto dipendente ICZ*

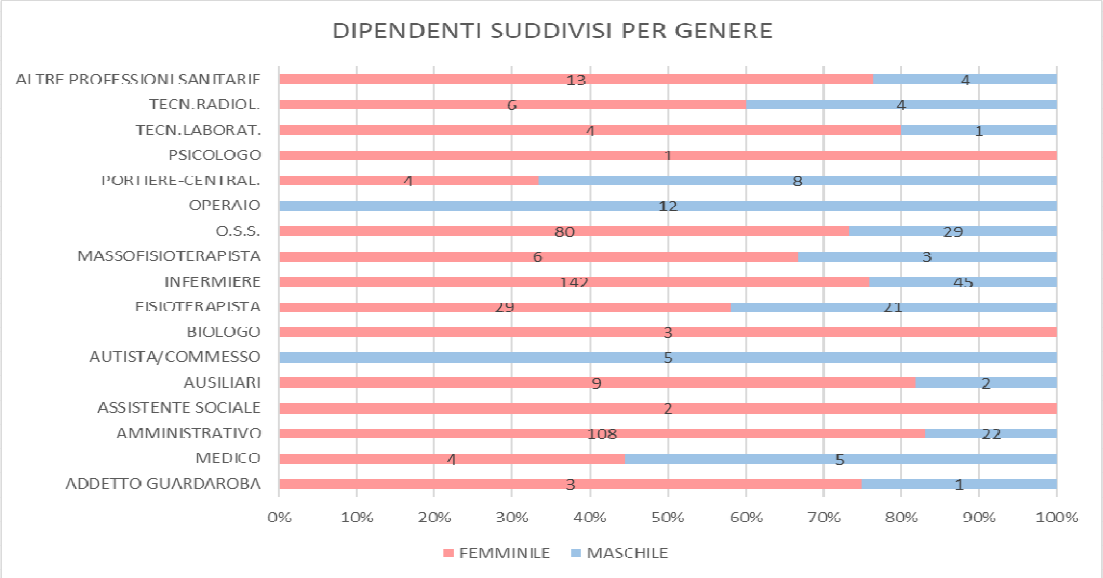
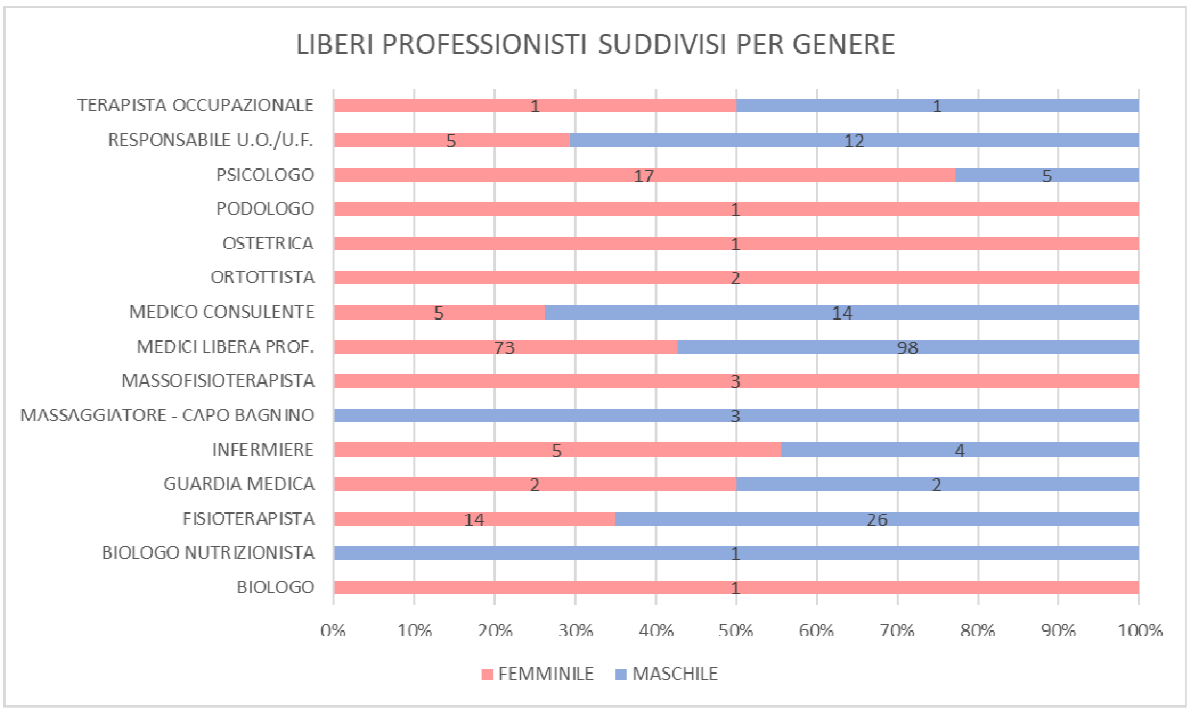


Grafico 1b *Bilancio di genere per il personale con contratto libero professionale ICZ*



Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

3.3.1 AREA SANITARIA

L'AREA SANITARIA (Grafico 2, 2a e 2b) mostra un andamento con una presenza superiore di donne (73%) nelle posizioni di personale di supporto (OSS, ASA, OTA), che arriva al 75% nella posizione di infermiere e di coordinamento delle professioni sanitarie, relativamente all'area del personale dipendente.
Nelle posizioni di tecnico/a sanitario/a, medico/a specialista, infermieri, OSS, Addetti alla Riabilitazione, TSRM, Tecnico di Laboratorio, le donne rappresentano il 61%.
Il grafico che ne emerge è composito e comunque abbastanza equilibrato anche nelle posizioni apicali, eccetto per la figura professionale dei Medici in libera professione.

Grafico 2 *Bilancio di genere in area sanitaria totale*

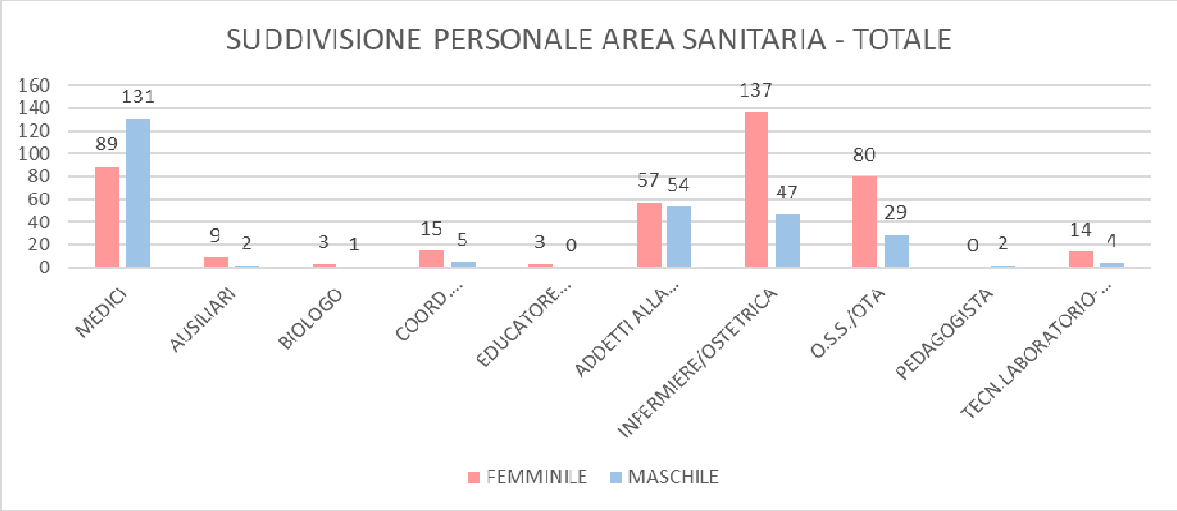


Grafico 2a *Bilancio di genere in area sanitaria personale dipendente*

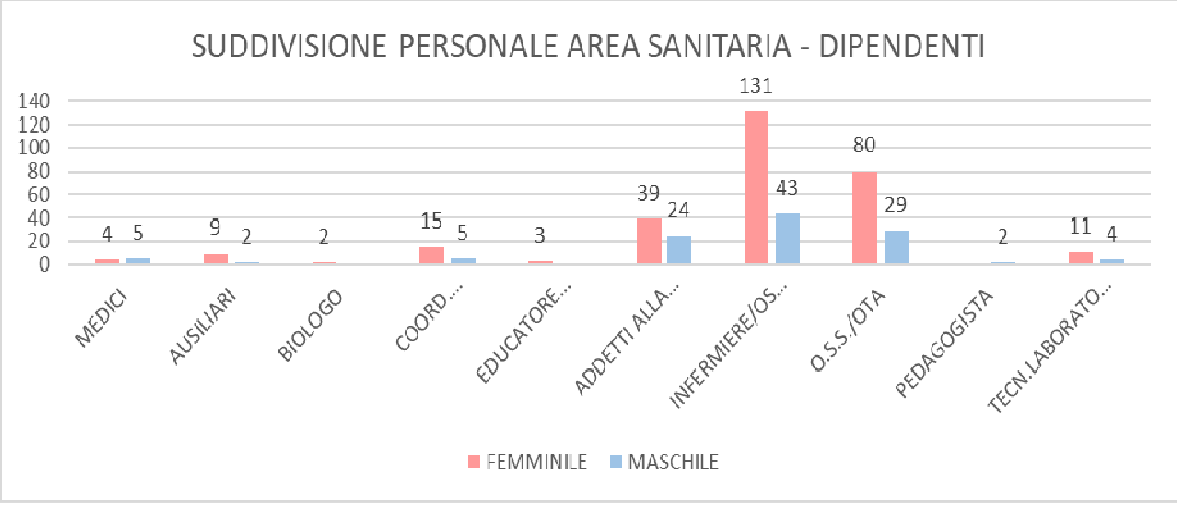
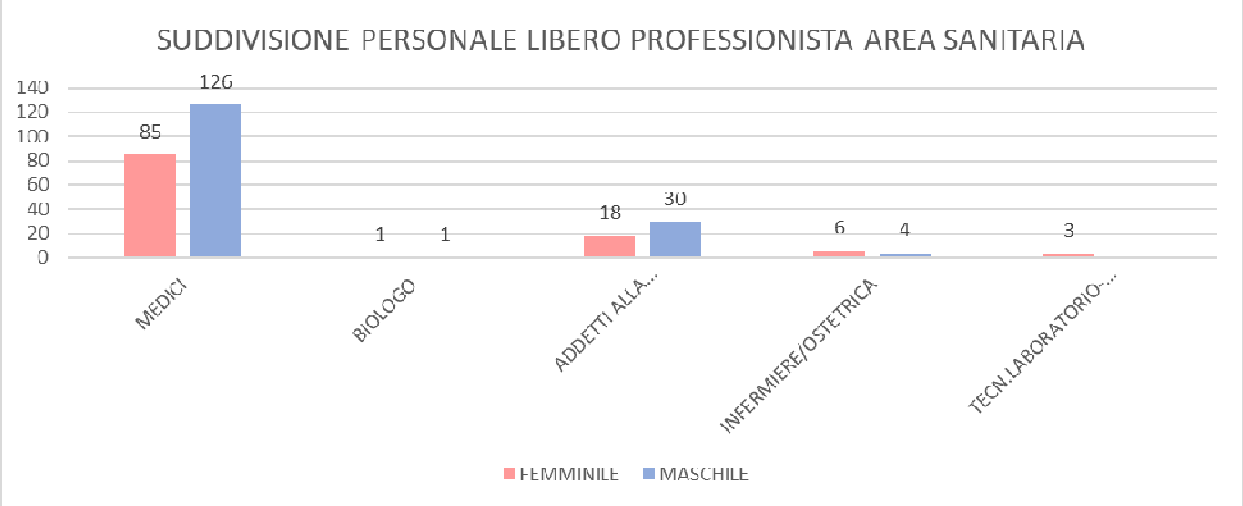


Grafico 2b *Bilancio di genere in area sanitaria personale libero professionista*

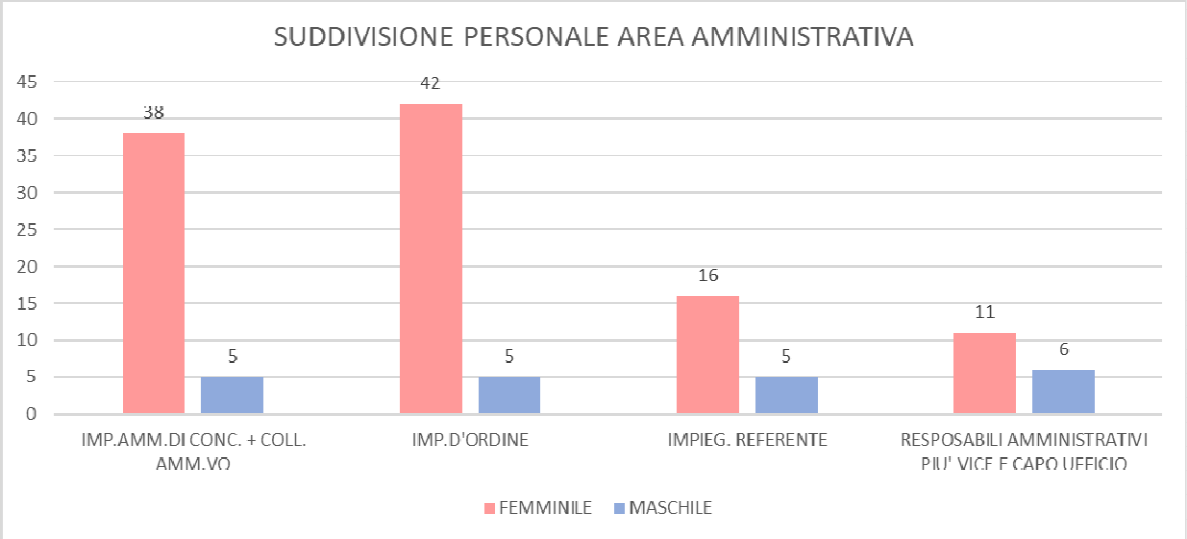
Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata



3.3.2 AREA AMMINISTRATIVA

Anche **l'AREA AMMINISTRATIVA** è stata analizzata a partire da una scomposizione del percorso di carriera delle differenti posizioni (Responsabili AMM, impiegati referenti, impiegati/e di concetto e d'ordine). I risultati (Grafico 3) ricalca quanto evidenziato nella precedente area, mostrando un andamento con una presenza superiore di donne (84%).
Non si rileva la presenza di personale amministrativo in libera professione.

Grafico 3 *Bilancio di genere in area amministrativa*

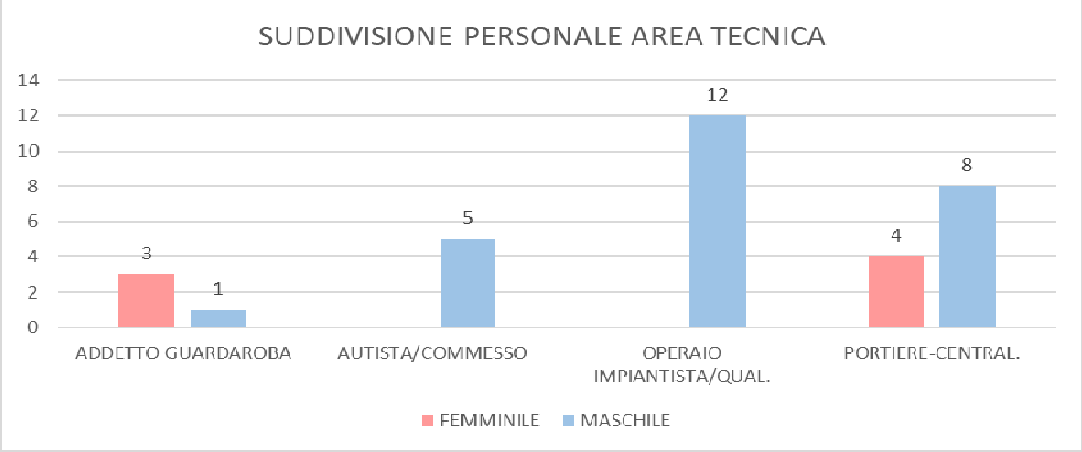


3.3.3 AREA TECNICA

L'AREA TECNICA (Grafico 4) mostra un andamento differente dalle altre due aree, con una presenza superiore di uomini (79%), su un numero complessivo di dipendenti afferenti a questa area di sole 33 unità.

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

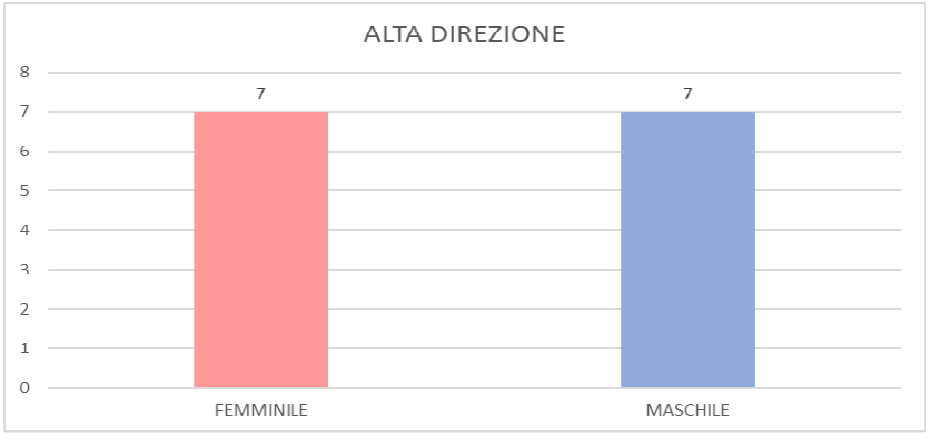
Grafico 4 *Bilancio di genere in area tecnica*



3.3.4 CDA, ALTA DIREZIONE, DIREZIONE E MIDDLE MANAGEMENT

Infine, l'analisi è stata completata con la valutazione di genere sia del Consiglio di Amministrazione sia dell'Alta Direzione, cioè di quelle posizioni che negli organigrammi aziendali sono in rapporto gerarchico con l'Amministratore delegato (AD).
Il Consiglio di Amministrazione ICZ è composto da 03 persone (Presidente, Amministratore Delegato e Consigliere), tutti uomini.
Analizzando il dettaglio delle Direzioni e dello staff correlato (Grafico 5), su un totale di 14 unità, 7 sono donne e 7 sono uomini. Il grafico che ne emerge è equilibrato

Grafico 5 *Bilancio di genere per il personale con contratto ICZ*

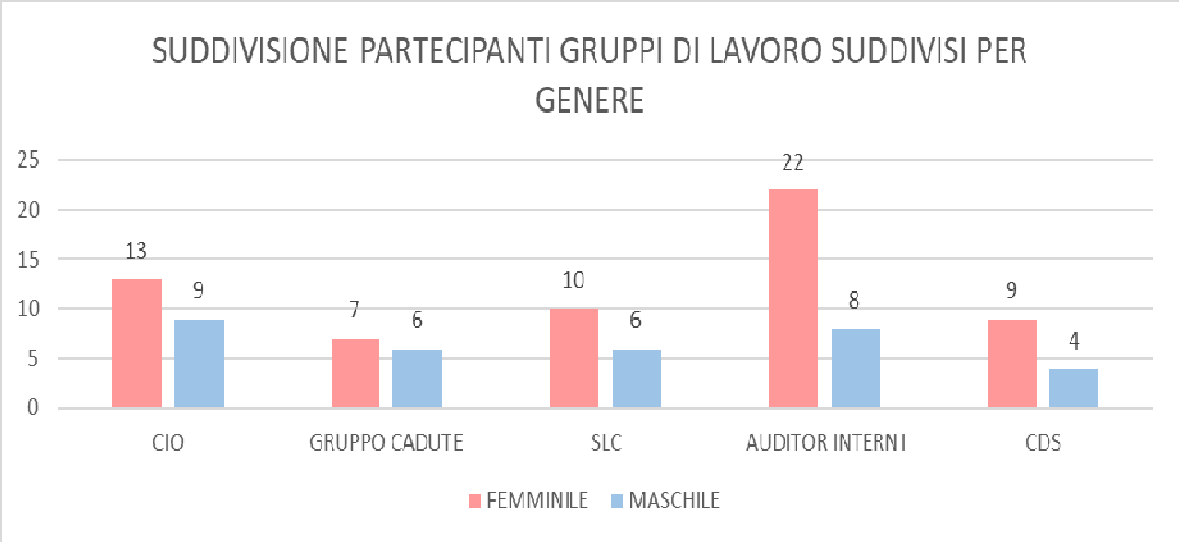


Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

3.3.5 GRUPPI DI LAVORO (GDL)

Un'ulteriore analisi ha interessato la mappatura dei differenti Gruppi di Lavoro (GdL) che espletano varie e differenziate funzioni all'interno dell'organizzazione e richiedono impegni in termini di tempo molto diversi fra loro e possono rappresentare un'occasione di prestigio o, quando molto operative, un aggravio della mole di lavoro individuale.
L'indagine (Grafico 6) fatto emergere la presenza di 05 GdL formali (Comitato Infezioni Ospedaliere - CIO, Gruppo Cadute, Stress Lavoro Correlato - SLC, Gruppo Auditor, Carta dei Servizi - CdS), composti complessivamente da 94 membri, 33 uomini e 61. donne (rispettivamente il 35% e il 65%). Nessuna partecipazione ai GdL è remunerata.
La raccolta dati sui GdL è stata inserita nel monitoraggio del Piano d'Azione e sarà analizzata periodicamente.

Grafico 6 *Bilancio di genere sui partecipanti ai gruppi di lavoro aziendali*



4 ANALISI DEI TEMI OGGETTO DEL PRESENTE PIANO

4.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Si rimanda alla PO50 "Gestione risorse umane" per la descrizione dei contenuti.
L'IO 50.04 "Conduzione del colloquio di lavoro per neo assunti" definisce le regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias. L'IO descrive quali domande non debbano essere formulate (x es temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura).
Il processo di reclutamento è rivolto sia agli uomini che alle donne.
Le Job Description, PO50 ALL01, definiscono in modo neutro i profili di ruolo del personale operante negli Istituti Clinici Zucchi in termini di:

- ♦ finalità
- ♦ ruolo
- ♦ ambiti di responsabilità

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

♦ riferimento gerarchico

Per le figure professionali che prevedono l'iscrizione all'albo, gli ambiti di responsabilità sono quelli inerenti all'organizzazione.

4.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

ICZ in relazione alle proprie politiche e risorse:

a) definisce i processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali→affidando a UARU la gestione del KPI Performance Indicator AREA 5, Mod. DA09.ALL.03;
b) tende al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni →affidando a UARU la gestione del KPI Performance Indicator AREA 4, Mod. DA09.ALL.03;
c) rivolge le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff →affidando a UARU la gestione del KPI Performance Indicator AREA 5, Mod. DA09.ALL.03;
d) rende disponibili, affidando a UARU l'aggiornamento trimestrale, i dati riportati nell'analisi iniziale al paragrafo 3.1, relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta. Gli aggiornamenti verranno riportati nel Mod. DA09.ALL.02 "Distribuzione del personale" e KPI Performance Indicator Mod. DA09.ALL.03;
e) crea un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti → affida al Gruppo SLC il monitoraggio tramite questionari HSE INAIL;
f) pianifica attività di monitoraggio affidando a UARU l'aggiornamento trimestrale di KPI Performance Indicator Mod. DA09.ALL.03;
g) prevede l'opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato affidando a Referente Formazione, in collaborazione con il Comitato Guida PdG, la definizione del Piano Formativo Aziendale (PFA).

Nota Il Comitato PG è responsabile sia del monitoraggio periodico sia del reporting dello stato dell'arte dell'implementazione del Piano Strategico.

4.3 ANALISI DEL TRATTAMENTO SALARIALE

Un'ulteriore indagine è stata condotta sulla Retribuzione effettivamente corrisposta†† del 2022 ‡‡ del personale, con un'analisi dei dati disaggregati per genere. L'indagine ha interessato 24 livelli contrattuali presenti in ICZ. Il cospicuo numero di dipendenti, l'ampio periodo di tempo in cui il personale è stato assunto hanno fatto sì che siano presenti diversi inquadramenti contrattuali per alcune funzioni.

†† (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021) Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 è il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Le disposizioni del decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale

‡‡ I dati analizzati si riferiscono al mese di marzo 2023

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

I risultati ottenuti mostrano che non esiste un differenziale salariale di genere significativo per la maggior parte dei livelli contrattuali.
Il Comitato Guida PdG affida a UARU l'aggiornamento trimestrale di KPI Performance Indicator Mod. DA09.ALL.03

4.4 GENITORIALITÀ, CURA

Gli ICZ, anche al fine di informare circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo, inviano a tutto il personale le Newsletter aziendali.
Per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo) gli ICZ affidano alla Medicina del Lavoro la sensibilizzazione del personale predisponendo eventi formativi per il re-inserimento
ICZ al fine di incentivare la richiesta del congedo per paternità allegano il Mod PCZRUAS_0040 *"Informazioni sul rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. 152/1997 e s.m.i."* alla lettera di assunzione; pianifica iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità.
Per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver gli ICZ hanno incluso iniziative specifiche nell'ambito del programma di welfare aziendale (vd paragrafo successivo);
Infine, gli ICZ al fine di offrire servizi specifici hanno stipulato convenzioni con gli asili nido del territorio a favore dei propri lavoratori.

4.5 BENESSERE E WELFARE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

Il processo di analisi preliminare ha interessato la mappatura delle misure di welfare proposte dall'organizzazione, con particolare attenzione alle misure aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legislazione italiana per la conciliazione tra vita privata e lavoro, e l'analisi in ottica di genere dell'utilizzo di tali misure.
Una prima raccolta e analisi dati ha riguardato la proporzione di uomini e donne che usufruiscono di misure di welfare e conciliazione che, in ICZ, sono prevalentemente il congedo parentale, smart working rapportato agli obblighi di legge, l'adesione alla legge del 5 febbraio 1992, n. 104 rubricata legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili, e, infine, il regime di part-time.
L'analisi disaggregata per genere del personale che usufruisce di queste misure di welfare (Fig. 6) mostra una quota del 31.5% di donne a fronte del 13.3% degli uomini.

Tabella 6 *Utilizzo di misure di welfare da parte di uomini e donne (dati 1° trimestre 2023)*

	UOMINI	PERCENTUALE	DONNE	PERCENTUALE
NUMERO DIPENDENTI	165		410	
PART TIME	10	6%	74	18%
CONGEDO PARENTALE	2	1,20%	11	2,60%
PERMESSI L.104	9	5,40%	41	10%
SMART WORKING	1	0,60%	3	0,70%
TIMBRATURA UNICA	19	12%	31	7,6%

Per il personale del comparto, ulteriori misure si aggiungono a quelle comunemente garantite dalle tutele fissate dalla legislazione nazionale. ICZ, integra la retribuzione del

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

congedo di maternità obbligatorio del 20% non coperto dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), garantendo così al personale femminile del comparto il 100% dello stipendio per l'intera durata del congedo.

Ulteriori agevolazioni vanno incontro a una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, tra queste vi sono misure welfare per i dipendenti, la banca ore individuale e altre facilitazioni come le convenzioni con esercizi commerciali e servizi esterni (parcheggio e mensa per i dipendenti, ecc).

Il Comitato Guida PdG affida a UARU l'aggiornamento trimestrale di KPI Performance Indicator Mod. DA09.ALL.03

ICZ ha già in essere il riconoscimento di eccellenza su percorsi di medicina di genere del **Bollino Rosa – Ospedale a misura di donna**: dal 2007 Fondazione Onda (l'Osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere) premia, con l'assegnazione dei Bollini Rosa, gli ospedali italiani che offrono servizi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura delle principali patologie femminili, ponendo le donne al centro dei processi di cura. ICZ partecipa regolarmente al programma e ha mantenuto nel tempo la costante attenzione e impegno nella presa in carico delle problematiche più strettamente correlate alla sfera femminile e di genere, in cui sono coinvolte diverse Unità Operative e Servizi.

Nota Nel 2020 tre donne dipendenti degli gli ICZ (Resp. SMeL, Infermiera CIO, Farmacista) hanno ricevuto il "Premio Donne e Covid-19" per l'impegno profuso durante l'emergenza pandemica, in occasione del 4° Congresso Nazionale di Fondazione Onda – Osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere.
Il Premio, promosso da Fondazione Onda, ha avuto l'obiettivo di celebrare il prezioso contributo di quelle donne che si sono particolarmente distinte per l'assistenza e la cura ai pazienti Covid-19.

4.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

In relazione alle proprie politiche e risorse, ICZ dà piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.
Affida al Gruppo Stress Lavoro Correlato (SLC):

a) individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
b) preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
c) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
d) prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;
e) pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
f) valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;
g) prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

h) assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

I punti da a) a g) sono esplicitati nella IO60.15 “Gestire gli atti di violenza a danno degli operatori”.

5 IL PIANO D’AZIONE PER LA PARITA’ DI GENERE ICZ

Il lavoro di analisi preliminare as-is ha consentito di individuare una serie di obiettivi per il Piano Strategico che sono stati discussi e approvati nei Riesami della Direzione dal Comitato Guida PdG e quindi dall’Amministratore Delegato.

Al fine di garantire una misurazione oggettiva del livello di maturità aziendale versus la PdG sono stati individuati prioritariamente sei obiettivi generali quali:

1. Cultura e strategia: aumentare la consapevolezza sulla parità di genere
2. Governance: promuovere la prospettiva di genere nella pratica clinica
3. Processi HR: finalizzare un sistema di monitoraggio dell’implementazione del PSPG e della raccolta dati sull’equità remunerativa
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in ICZ
5. Contrastare le molestie sessuali e la violenza sulle donne
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Ciascuno degli obiettivi è declinato nell’allegato DA09 ALL01 Piano d’azione PdG in **Azioni, Responsabilità, Tempi, Indicatori di monitoraggio**.
Quindi il Piano d’azione PdG DA09 ALL01, parte integrante di codesto Piano Strategico per la parità di genere ICZ, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l’organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

5.1 OBIETTIVO GENERALE 1: CULTURA E STRATEGIA: AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA SULLA PARITÀ DI GENERE

Le azioni previste nell’ambito di questo obiettivo generale si propongono di aumentare la consapevolezza e combattere gli stereotipi di genere che ostacolano la valorizzazione delle donne in tutte le posizioni professionali previste dall’organizzazione.

Gli interventi sono pensati per essere indirizzati all’intera popolazione della struttura, con alcune misure specifiche per alcuni gruppi, e intendono contribuire a un cambiamento culturale che influisca sul benessere di tutta la popolazione di ICZ.

L’obiettivo generale 1 si compone di 2 obiettivi specifici.
L’obiettivo specifico 1.1 costituisce un primo step di azione sulla consapevolezza di tutta la popolazione ICZ. L’azione prevede inizialmente la somministrazione di un sondaggio a tutto il personale e successivamente all’analisi dello stesso la fornitura da parte anche di organizzazioni esterne, che lavorano da anni sulla formazione contro gli stereotipi di genere, di pillole formative a distanza (FAD). Obiettivo delle pillole video sarà fornire gli elementi di contesto generali e specifici sugli stereotipi di genere, come ci condizionano, come possiamo esserne consapevoli, e far sì che le nostre scelte e azioni non ne risultino influenzate.

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all’esterno e la copia non autorizzata

L'obiettivo specifico 1.2 prevede interventi di comunicazione per la diffusione al personale interno della presenza del Piano Strategico per la parità di genere e delle sue caratteristiche.
Si tratta di un obiettivo specifico che si compone di 2 azioni a breve, medio e lungo termine.
La prima azione a breve termine è la pubblicazione del Piano Strategico in sw Qualibus e la diffusione a mezzo mailing list interna a tutto il personale di ICZ; una seconda azione sarà l'informazione sulle giornate di sensibilizzazione.

Infine, l'obiettivo specifico 1.3, di competenza di UARU Formazione, riguarderà la costruzione e l'erogazione di una prima formazione sperimentale in presenza, sulla leadership inclusiva rivolta alla Direzione. Quest'ultima azione ha lo scopo di contribuire al riconoscimento e alla messa in discussione degli stereotipi inconsci che propongono uno stile di leadership non inclusivo e bloccano un passaggio più fluido di carriera per le donne allo scopo di contribuire a riequilibrare la presenza di donne e uomini nei ruoli apicali.

5.2 OBIETTIVO GENERALE 2: GOVERNANCE: PROMUOVERE LA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA PRATICA CLINICA

Gli obiettivi specifici e le azioni che compongono l'obiettivo generale 2 mirano a promuovere la prospettiva di genere nella pratica clinica, con lo scopo di rispondere a un'esigenza interna e al tempo stesso condivisa a livello nazionale ed europeo di migliorare il livello di qualità e dei protocolli clinici.
L'obiettivo generale 2 si articola in 2 obiettivi specifici.
L'obiettivo specifico 2.1 apre il processo e si propone di accrescere la sensibilità interna del personale ICZ sull'importanza della medicina e della prospettiva di genere. La prima azione prevede di istituzionalizzare un evento annuale formativo dedicato alla medicina di genere.

L'obiettivo specifico 2.2 vuole aumentare la consapevolezza della prospettiva di genere nei protocolli clinici. A questo scopo, è stato previsto un primo livello di verifica dei protocolli clinici che contengono già una dimensione di genere. Laddove la mappatura dei protocolli evidenziasse delle carenze, si prevede di attivare un processo di revisione delle procedure in ottica di genere. Una procedura di codificazione dei protocolli nel SGI (PO, IO, DA, IL, ecc) avrà il vantaggio di rendere gli stessi accessibili e applicabili a tutto il personale.

5.3 OBIETTIVO GENERALE 3: PROCESSI HR: FINALIZZARE UN SISTEMA DI MONITORAGGIO DELL'IMPLEMENTAZIONE DEL PSPG E DELLA RACCOLTA DATI SULL'EQUITÀ RENUMERATIVA

L'obiettivo numero 3 si compone di 2 azioni specifiche e ha lo scopo di evidenziare il ruolo del Comitato PG nella costruzione e implementazione del Piano Strategico.

A tale scopo, un primo e consistente step di implementazione di questo obiettivo è stato già espletato nella individuazione dei /delle componenti responsabili del Comitato PG, in grado di supervisionare tutte le aree dell'organizzazione per la costruzione del Piano Strategico, selezionando e raccogliendo dati, costruendo un'analisi di contesto sulla base delle informazioni raggiunte e individuando i successivi sviluppi di implementazione

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

di raccolta dati: revisione delle PO, messa a punto di metodologie per la raccolta dati nelle differenti aree dell'organizzazione, centralizzazione di tutte le informazioni, costruzione di database atti a istituzionalizzare la raccolta dati nei differenti ambiti dell'organizzazione.

Il Comitato PG ha potuto individuare un set di indicatori di monitoraggio dell'implementazione (Obiettivo specifico 3.1).
L'obiettivo specifico 3.2 ha infatti lo scopo di implementare un monitoraggio costante, scandito da specifiche tappe temporali, definite per ciascun obiettivo e che riporta il Piano Strategico di ICZ in una dimensione di circolarità a spirale.

Il Comitato PG è responsabile sia del monitoraggio periodico sia del reporting dello stato dell'arte dell'implementazione del Piano Strategico. Il raccordo circolare ha lo scopo di rivedere periodicamente in sede di Riesame di Direzione l'avanzamento e i risultati delle azioni implementate, per ridefinire ulteriori aggiustamenti e avanzamenti di progettazione in itinere ed ex post. A questo scopo, saranno prodotti tre report periodici intermedi nei tre anni dall'implementazione del PSPG e un report finale con specifiche indicazioni per un'eventuale riprogettazione del Piano Strategico stesso.

5.4 OBIETTIVO GENERALE 4: OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN ICZ

Le azioni previste nell'ambito di questo obiettivo generale si propongono di contribuire a un maggiore equilibrio nella presenza di uomini e donne, soprattutto nelle posizioni apicali della governance di ICZ, e sono di fatto indirizzati all'intera popolazione della struttura, in quanto intendono contribuire a un reale cambiamento culturale.
Promuovere una maggiore trasparenza nei processi di selezione e progressione di carriera significa migliorare la qualità della ricerca e valorizzare le capacità e le competenze di tutte e tutti, promuovendo un contesto di lavoro maggiormente inclusivo e realmente capace di riconoscere capacità e meriti.

L'obiettivo generale 4 si compone di 3 obiettivi specifici.
Il primo obiettivo specifico 4.1 mira a raggiungere un equilibrio della presenza di uomini e donne nei GdL e avrà lo scopo di monitorare gli avanzamenti verso un equilibrio della presenza di uomini e donne nei GdL. Il monitoraggio si servirà della metodologia già implementata nella mappatura che verrà istituzionalizzata. I dati raccolti saranno archiviati in un database e analizzati con cadenza annuale.
L'obiettivo specifico 4.2 mira a raggiungere un bilanciamento nella presenza di uomini e donne negli eventi formativi.
L'obiettivo specifico 4.3 consiste nell'aggiornamento della raccolta iniziale dei dati disaggregati per genere sulle differenti posizioni dell'Area Sanitaria, amministrativa e Tecnica allo scopo di migliorarne l'equilibrio di genere nei percorsi di carriera.

5.5 OBIETTIVO GENERALE 5: CONTRASTARE LE MOLESTIE SESSUALI E LA VIOLENZA DI GENERE

Il fenomeno delle violenze e delle molestie è significativo in Italia, anche in ambito lavorativo. È quindi fondamentale potenziare la comunicazione su tale tematica cercando di sensibilizzare tutti i lavoratori, con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza. Secondo il

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

d.lgs. 198/2006, con il termine molestia sul lavoro, si intendono tutti quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Generalmente, si è di fronte a una molestia a sfondo sessuale o psicologica quando si verificano:

- contatti fisici fastidiosi e/o indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- gesti o proposte a sfondo sessuale;
- invio di immagini o e-mails inappropriate;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
- utilizzo di un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offendere e/o criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

È quindi possibile affermare che un atto di violenza insorge generalmente in situazioni caratterizzate da forte tensione o tensione repressa, nonché laddove siano in gioco questioni personali. Dove sono presenti le succitate condizioni, bisogna considerare che il rischio di molestie come elevato.

La violenza contro le donne mina alla base i diritti fondamentali delle donne quali dignità, accesso alla giustizia e parità di genere. Tuttavia, molti studi confermano che tali forme di relazione di potere non sono immediatamente riconoscibili poiché completamente amalgamate con una certa cultura dominante. A tal fine, ICZ intende dotarsi di strumenti per ampliare la consapevolezza su quali siano da considerarsi situazioni di molestie e violenza sessuale e di genere, e per rendere l'organizzazione il più possibile capace di contrastare tali violenze e molestie non solo grazie all'attivazione di procedure di contrasto, ma anche attraverso il cambiamento culturale nell'organizzazione.

A questo scopo, l'obiettivo generale 5 si correda di 5 obiettivi specifici. Il primo di questi (5.1) prevede di continuare con le attività promosse ed identificate nel GdL Stress Lavoro Correlato (SLC).
L'aggiornamento della IO60.15 contro la violenza e le molestie sugli operatori sanitari costituirà la seconda azione dell'obiettivo generale 5.2.

L'obiettivo specifico 5.3 prevede una campagna di sensibilizzazione sul tema delle molestie e delle violenze sessuali e di genere, che insieme alla realizzazione di una formazione a distanza (obiettivo specifico 5.4) mira ad aumentare la consapevolezza della popolazione di ICZ sul tema delle molestie e della violenza sulle donne.

L'obiettivo 5 si conclude con una raccolta dati sul fenomeno. Con l'intenzione di elaborare degli interventi che possano essere il più possibile efficaci, ICZ ha deciso di elaborare e somministrare una survey a tutto il personale interno (obiettivo specifico 5.5), in accordo con la Direzione di ICZ.

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

5.6 OBIETTIVO GENERALE 6: TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

L'obiettivo generale numero 6 si accosta al suo precedente rispetto alla finalità di accrescere il benessere del personale ICZ, ma sviluppa un focus specifico sulla capacità di conciliare vita privata e vita professionale
Per garantire massima diffusione delle agevolazioni, tra i 3 obiettivi specifici dell'obiettivo generale numero 6, i primi due hanno lo scopo di mappare le agevolazioni già esistenti in ICZ in termini di conciliazione e servizi a vantaggio del personale ICZ (6.1), e di diffondere le informazioni a tutto il personale ICZ (6.2) per garantire massimo accesso ai vantaggi e ai diritti di cui ciascun/a dipendente può disporre.

L'obiettivo specifico 6.3 vedrà la realizzazione di una survey sul benessere organizzativo che permetta di avanzare con il Piano Strategico in modo efficace e mirato perché rispondente alle esigenze specifiche emerse dai risultati della survey stessa.

6 BUDGET PER LO SVILUPPO DI ATTIVITÀ A SUPPORTO DELLA PARITÀ DI GENERE

Come richiesto dalla UNI/PdR 125:2022, viene fissato un budget di €10.000,00 per l'implementazione iniziale della parità di genere c/o gli ICZ.
Il budget da dedicare a queste attività sarà annualmente oggetto di revisione da parte del Comitato Guida PG, che in base alle attività proposte e a eventuali cambiamenti nella struttura aziendale, valuterà le possibilità di aumentarlo o diminuirlo; in ogni caso il budget previsto servirà in maniera specifica per attività quali:

- formazione dell'Alta Direzione e dei responsabili aziendali;
- organizzazione di eventi e/o attività di informazione per tutto il personale aziendale;
- creazione di contenuti per la promozione delle attività di comunicazione interna;
- mantenimento delle attività previste dal Piano d'Azione PG, ALL01 DA09.

Le spese sostenute per favorire il miglioramento dell'organizzazione in termini di inclusione e parità di genere verranno regolarmente rendicontate dal Comitato Guida PG mediante gli uffici aziendali competenti

7 SISTEMA DI GESTIONE PDG

Tutta la documentazione relativa alla PdG è integrata nel manuale del Sistema di Gestione Integrato (Q+S) MSGI.
Di seguito si riportano i collegamenti al MSGI dei vari item identificati dalla UNI/PdR 125:2022:

- Documentazione del sistema → PSGI01 "gestione dei documenti, PSGI02 "Gestione delle registrazioni", MSGI02 "Riferimenti normativi"
- Monitoraggio degli indicatori → MSGI09 "Valutazioni delle prestazioni"
- Comunicazione interna e esterna → PSGI06 "Comunicazione e consultazione"
- Audit interni → MSGI09 "Valutazioni delle prestazioni", PSGI04 "Audit Interni"
- Gestione delle situazioni non conformi → PSGI03 "gestione dei prodotti e dei servizi non conformi"

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

- Revisione periodica → MSGI09 "Valutazioni delle prestazioni"
- Miglioramento → MSGI10 "Miglioramento", PSGI05 "Azioni cortrettive e mitigazione del rischio".

8 RIFERIMENTI

8.1 DOCUMENTI AZIENDALI

1. DA09 ALL01 "Piano d'Azione PdG ICZ"
2. DA09 ALL02 "Distribuzione del personale"
3. DA09 ALL03 "KPI Performance Indicator – PdG"
4. Carta dei Servizi ICZ, ed. 2023
5. MSGI00 "Scopo e campo di applicazione)
6. MSGI02 "Riferimenti normativi"
7. MSGI03 "Termini e definizionei"
8. MSGI04 "Contesto dell'organizzazione SGI (Q+S)
9. ALL MSGI04.01 "Analisi di contesto intuitiva"
10. MSGI05 "Leadership"
11. MSGI 06 "Pianificazione"
12. MSGI07 "Supporto"
13. MSGI08 "Attività operative"
14. MSGI09 "Valutazione delle prestazioni
15. MSGI10 "Miglioramento"
16. PSGI01 "Gestione dei documenti"
17. PSGI02 "Gestione delle registrazioni"
18. PGSI03 "Gestione dei prodotti e dei servizi non conformi"
19. PSGI04 "Audit interni"
20. PSGI05 "Azioni correttive e di mitigazione del rischio"
21. PSGI06 "comunicazione e consultazione"
22. PSGI07 "Change management
23. PO50 "Gestire le risorse umane"
24. PO50ALL01 "Profili ruolo (job description)
25. IO50.01 "Modalità di inserimento personale nelle UOrg"
26. IO50.02 "Autorizzazione medici"
27. IO 50.04 "Conduzione del colloquio di lavoro per neo assunti"
28. PO70 "Gestire l'informazione, la formazione el' addestramento"
29. PO60 "Gestire il servizio di prevenzione e protezione
30. IO60.15 "Gestire gli atti di violenza a danno degli operatori"
31. PO60ALL15 "Rischio aggressione nel processo di cura – flow Chart"
32. DVR ICZ
33. Mod PCZRUAS_0040 "Informazioni sul rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. 152/1997 e s.m.i."
34. Kit documentale (consegnato all'assunzione)

8.2 DOCUMENTI ESTERNI

1. UNI/PdR125:2022 "Prassi di riferimento parità di genere"
2. Horizon Europe Guidance on Gender EqualityPlans
3. Decreto-legge n. 36 del 30 aprile 2022, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)";
4. Decreto Ministeriale del 29 aprile 2022, "Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità";
5. D.G.R. n. XI/7561 del 15 dicembre 2022 che approva le "Linee guida per l'attuazione della misura a sostegno delle imprese lombarde dedicata alla certificazione della parità di genere";
6. D.G.R. n. XI/7232 del 24 ottobre 2022 che approva lo "Schema di Convenzione per la delega della funzione di Organismo Intermedio per l'attuazione di interventi specifici nell'ambito della Priorità 1 Occupazione - Obiettivi specifici ESO 4.1 – ESO 4.3 – ESO 4.4 a valere sul Programma regionale Lombardia FSE PLUS 2021-2027";
7. Legge n. 162 del 5 novembre 2021, "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ed altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo";

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata

8. Regolamento (UE) n. 1057/2021 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013;
9. L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
10. EIGE (2020), Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, p. 28
11. Comunicazione della commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 COM/2020/152
12. Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 2018), Versione 6 maggio 2019
13. Raccomandazione Ministeriale 8_07 "Violenza a danno degli operatori"
14. D.G.R. n. XI/7837 del 12 febbraio 2018 avente come oggetto Approvazione della policy regionale "Regole per il governo e applicazione dei principi di privacy by design e by default ai trattamenti di dati personali di titolarità di Regione Lombardia";
15. Regolamento (UE) n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
16. Legge regionale del 28 settembre 2006, n. 22 "Il mercato del lavoro in Lombardia" e ss.mm.ii.;
17. Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
18. UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
19. UNI EN ISO 9001:2015
20. UNI ISO 45001:2018
21. UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale
22. UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale
23. UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

9 DEFINIZIONI/ABBREVIAZIONI

Sono elencate le definizioni usate in questo documento.

AGENAS Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali
AIFA Agenzia Italiana del Farmaco
COORD Coordinatore/trice di UU.OO. sanitarie
CDA Consiglio di Amministrazione
GdL Gruppi di lavoro
ICZ Istituti Clinici Zucchi
ISS Istituto Superiore di Sanità
PNRR Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PSPG Piano Strategico Parità di Genere
RESP AMM Responsabile di Unità Amministrativa
UE Unione Europea

Documento ad uso interno degli Istituti Clinici Zucchi. Ne è vietata la diffusione all'esterno e la copia non autorizzata