

0:1875

Gender Equality Plan 2024–2026



Civico Di Cristina Benfratelli
Azienda di Rilievo Nazionale ad Alta Specializzazione

**PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE
2024-2026**

INDICE

Premessa

1. Introduzione

- 1.1. La parità di genere nel contesto europeo, nazionale e regionale
- 1.2. L'Azienda di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione - Civico, Di Cristina, Benfratelli
- 1.3. Il gruppo di lavoro
- 1.4. La metodologia adottata

2. Parità di genere all'ARNAS-Civico: lo stato dell'arte

- 2.1. Distribuzione di genere nel personale
- 2.2. Analisi del trattamento salariale
- 2.3. Benessere e welfare
- 2.4. La prospettiva di genere nelle attività assistenziali, di ricerca e di formazione
- 2.5. Violenza di genere

3. Il Piano per la parità di genere di ARNAS-CDB: aree, obiettivi, azioni, *deliverables*

- 3.1. Area 1: Leadership e processo decisionale
- 3.2. Area 2: Reclutamento e progressione di carriera
- 3.3. Area 3: Benessere individuale e organizzativo (*work-life balance*)
- 3.4. Area 4: Violenza di genere e pari opportunità
- 3.5. Area 5: Implementazione della dimensione di genere nella pratica clinica e nella ricerca biomedica

4. Cronoprogramma (diagramma di Gantt)

5. Riferimenti online

6. Acronimi

PREMESSA

Il Piano per l'Equità di Genere (GEP, *Gender Equality Plan*) costituisce uno strumento finalizzato a pianificare, sviluppare e monitorare in maniera organica e strutturata gli obiettivi di equità di genere. Ha durata triennale (2023-2025), e si pone in armonia ai piani strategici e ai documenti programmatici aziendali.

Questo documento, che rappresenta il momento conclusivo di un percorso iniziato negli scorsi anni e indirizzato alla ricognizione ed alla promozione dell'uguaglianza di genere nell'Azienda ARNAS-Civico di Palermo, viene oggi richiesto della Commissione Europea a tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti comunitari, a gestione diretta o indiretta, e costituisce un importante requisito per la partecipazione a bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in coerenza con le strategie per la parità di genere 2020-2025 dell'UE.

Al di là del fine puramente adempimentale, questo Piano vuole rispondere ad una crescente richiesta di attenzione, sia Istituzionale che interna, alle tematiche proprie dell'equità di genere, quanto mai rilevanti nell'ambito delle dinamiche organizzative e gestionali, assistenziali ed amministrative di una azienda ospedaliera di rilievo nazionale, come l'ARNAS-Civico di Palermo.

1. INTRODUZIONE

1.1. LA PARITÀ DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO, NAZIONALE E REGIONALE

Il contesto europeo

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDGs*) dell'Agenda 2030, che dovranno essere realizzati entro il 2030 a livello globale da tutti i Paesi membri dell'ONU. In particolare, l'Obiettivo 5 "*Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze*", adottato all'unanimità dai 193 paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età. L'Obiettivo mira a ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, alla leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze (compresa l'abolizione dei matrimoni forzati e precoci) e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.

Negli ultimi anni, tenendo fede all'impegno della Commissione Europea per realizzare una "Unione dell'Uguaglianza", l'Unione Europea (UE) ha compiuto progressi significativi verso un'Europa garante della parità di genere. L'obiettivo è quello di costruire un'Unione in cui tutti gli individui, pur nella loro eterogeneità e indipendentemente dal sesso, dalla razza o dalla etnia, dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale, possano seguire liberamente le proprie scelte di vita con pari opportunità di realizzazione e di inserimento nel tessuto sociale e produttivo europeo.

Numerosi sforzi sono stati compiuti al fine di sviluppare la cultura dell'equità e favorire l'uguaglianza di genere attraverso iniziative e programmi volti ad identificare le cause delle disparità ancora esistenti,

sostenere l'applicazione di norme in favore della parità di trattamento e promuovere misure specifiche a tutela dell'equità di genere.

Ciononostante, nessuno stato membro ha raggiunto una piena parità di genere, con una media di 67,4 punti su 100 ed un incremento di appena 5,4 punti dal 2005 ad oggi. Il divario di genere si sta colmando nel campo dell'istruzione, ma è ancora rilevante nel mondo del lavoro ed nell'ambito di retribuzioni, assistenza, poteri e pensioni.

Sulla base di tali considerazioni ed in seguito ad un attento lavoro di ricognizione e di analisi, la Commissione Europea nel Marzo 2020 ha definito una strategia per la parità di genere, identificando per il periodo 2020-2025 gli obiettivi politici e le azioni chiave necessarie per costruire *"un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipare alla nostra società europea e svolgervi un ruolo guida"* ([Strategia per la parità di genere](#)). Giova sottolineare come in tale strategia l'espressione *"in tutta la loro diversità"* stia ad indicare che ogni volta che si parla di donne o di uomini ci si deve riferire a categorie molto eterogenee che comprendono il sesso, l'identità di genere, l'espressione di genere o le caratteristiche sessuali. Si tratta di un'espressione che sancisce l'impegno a non lasciare indietro nessuno e a realizzare un'Europa che garantisca la parità di genere per tutti, indipendentemente dal sesso, dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione, dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale.

A tale riguardo, la Commissione Europea oggi richiede a tutte le istituzioni o organizzazioni pubbliche o comunque entità legalmente riconosciute la predisposizione e l'implementazione di un Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan, GEP), articolato in cinque aree prioritarie, contraddistinte da specifiche misure e indicatori:

- equilibrio vita/lavoro e cultura organizzativa;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;

- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'istruzione;
- misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Il contesto nazionale

L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata, come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dell'*European Institute for Gender Equality* (EIGE), fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione Europea. Con oltre 10 anni di esperienza nella raccolta di dati, nella conduzione di ricerche e nello sviluppo di risorse, l'EIGE è diventato il centro di conoscenza dell'UE per la parità di genere.

Secondo l'EIGE, con 68.2 punti su 100, l'Italia nel 2021 si colloca al 13° posto in Europa per parità di genere (vedi Figura 1), con un *Gender Equality Index* inferiore alla media europea e alquanto lontano dai primi tre paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia), nonostante proprio il nostro paese abbia compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'unione europea negli ultimi anni.

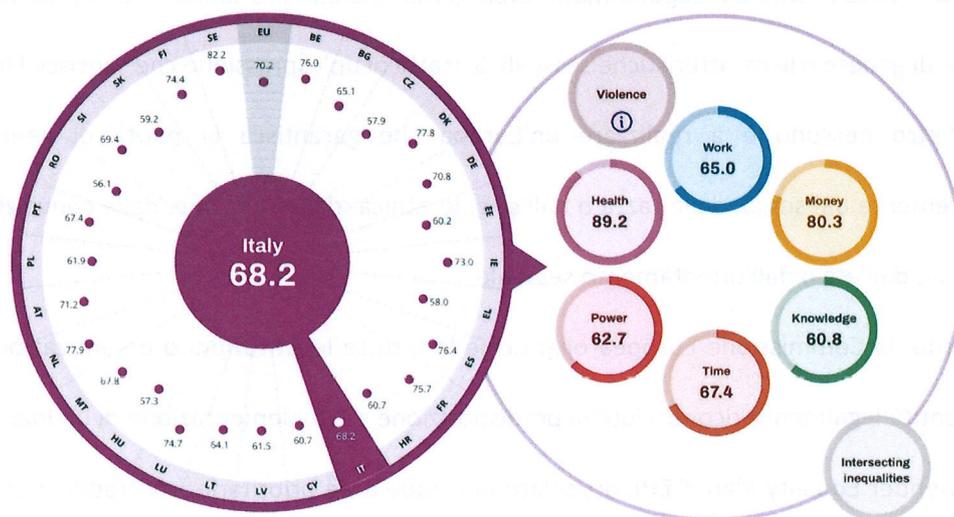


Figura 1. Gender Equality Index in Italia (EIGE, 2023)

Il suo punteggio è 2.0 punti inferiore al punteggio medio dell'UE nel suo insieme. Dal 2010, il punteggio dell'Italia è aumentato di 14.9 punti, ovvero l'aumento più significativo del punteggio complessivo tra tutti gli Stati membri, con il conseguente incremento di otto posizioni nella classifica europea. Questo cambiamento è dovuto principalmente ai miglioramenti nel settore del potenziale (+ 37.5 punti). Dal 2020, il punteggio complessivo dell'Italia è aumentato di 3.2 punti. I principali fattori trainanti di questo aumento sono stati i miglioramenti nei domini del tempo (*Time*, + 8.1 punti) e del potenziale (*Power*, + 5.8 punti). Il solo dominio in cui il nostro paese supera la media europea è quello della salute, con un punteggio di 89.2, contro gli 88.5 punti della media degli altri stati (vedi Figura 2).

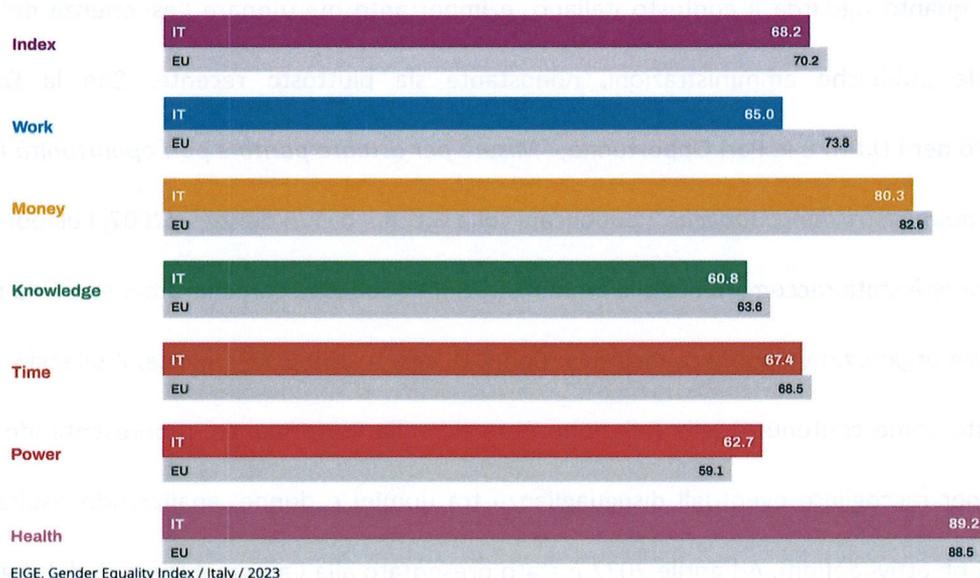


Figura 2. Confronto del *Gender Equality Index* fra Italia e media Europea (EIGE, 2023)

Per l'Unione Europea la parità di genere non solo è un valore, ma anche un obiettivo (come espressamente enunciato nell'Art. 3 del Trattato sull'Unione Europea). Sono infatti diverse le azioni che sono state promosse a livello europeo volte ad eliminare le disuguaglianze tra uomini e donne ed a promuovere la parità di genere. Tra quelle più rilevanti nell'ambito di un contesto lavorativo si possono menzionare le direttive 2006/54/CE del 05/07/2006, 2010/41/UE del 07/07/2010 e la

direttiva UE/2019/1158 del 20/06/2019. Tali direttive sono trasposte poi negli ordinamenti dei paesi membri dell'unione europea. A livello europeo sono inoltre presenti diverse iniziative di natura non vincolante che mirano alla parità di genere su diversi piani.

Anche in Italia è presente il divieto di discriminazioni di questo tipo e vi sono inoltre riferimenti normativi (tra cui l'articolo 7 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*") specifici per le amministrazioni pubbliche. Secondo tale articolo, «*le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro*».

Inoltre, per quanto riguarda il contesto italiano, è importante menzionare l'esperienza del Bilancio di Genere nelle pubbliche amministrazioni, nonostante sia piuttosto recente. Con la Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", pubblicata sulla G.U.R.I. n. 173 del 27/7/2007, l'elaborazione di un piano di genere è stata raccomandata alle amministrazioni pubbliche come strumento per la promozione di una cultura organizzativa pubblica inclusiva. Con il D. Lgs. n. 150/2009, invece, il Bilancio di Genere è stato previsto come contenuto della Relazione Annuale sulla Performance, rappresentando quindi uno strumento per raccogliere eventuali disuguaglianze tra uomini e donne, analizzando risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti. Ad aprile 2022 è stato presentato alla Camera il Disegno di Legge 3568, che presenta disposizioni relativamente all'elaborazione di un bilancio di genere da parte delle regioni e degli enti locali: dopo una prima fase sperimentale, verrà introdotto l'obbligo per gli enti locali con popolazione superiore a 15.000 abitanti di elaborare un bilancio di genere.

La Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione europea, con una prospettiva di lungo termine, rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere. Il tema della parità di genere è una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale

del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ed il riferimento per l'attuazione della riforma del *Family Act*.

Il documento strategico è il risultato di un percorso ampio e partecipato che ha coinvolto le amministrazioni, le parti sociali e le principali realtà associative. In armonia con quanto indicato dalla Commissione Europea, cinque priorità sono state identificate: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere, con obiettivi e target dettagliati e misurabili, da raggiungere entro il 2026. L'obiettivo, ambizioso, è quello di guadagnare 5 punti nella classifica del *Gender Equality Index* dell'EIGE.

Il percorso è avvenuto secondo una programmazione temporale predefinita allo scopo di incoraggiare i gruppi di studio a condurre i propri lavori in modo efficiente ed efficace. Il percorso ha preso il via dal Documento di analisi e di proposta elaborato durante l'emergenza covid-19 dalla Task Force "Donne per un nuovo Rinascimento" istituita ad aprile 2020. Il documento individuava cinque direzioni di proposta: parità di genere, la responsabilità di progettare il futuro; lavoro, un nuovo paradigma femminile ed inclusivo; scienza, motore di un nuovo Rinascimento; solidarietà, investire per l'emancipazione di tutte; comunicazione: parole e immagini per generare un cambiamento.

Sul tema del riequilibrio della rappresentanza di genere nei procedimenti di nomina, è stato istituito nell'Aprile del 2021 presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri un Gruppo di studio dedicato. Il Gruppo, composto da nove docenti universitarie di diritto costituzionale, istituzioni di diritto pubblico e di diritto pubblico comparato, ha elaborato proposte per una piena partecipazione delle donne nelle istituzioni, in posizioni di leadership a tutti i livelli decisionali e in tutti gli aspetti della vita sociale, economica e politica.

Per rafforzare la *governance* della Strategia 2021-2026, la legge di bilancio 2022 (Articolo 1, commi 139-148, L. n. 234/2021), oltre a prevedere l'adozione di un Piano Strategico Nazionale per la Parità di Genere, ha disposto l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

Il Contesto Regionale

Nel contesto regionale, l'Amministrazione Regionale ha adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 conosciuto come "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e in attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 Giugno 2019, in un'ottica di prosecuzione con il precedente piano ed i successivi aggiornamenti, (per tutte le azioni realizzate con profitto negli anni) e al fine di programmare, promuovere, rafforzare e dare attuazione a nuove azioni per garantire la parità e pari opportunità, come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. È infatti l'articolo 48 del succitato D.Lgs. a prevedere che le P.A. predispongano *"Piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. Mentre la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 Giugno 2019, dà alle P.A. *"Indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"*; inoltre indica le *"linee di azione alle quali si devono attenere le P.A. per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone..."*. La succitata direttiva sostituisce la precedente del 23 Maggio del 2007 recante *"Misure per attuare parità e opportunità tra uomini e donne nelle P.A."* ed aggiorna alcuni indirizzi forniti con la direttiva del 4 Marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei *"Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*. Il nuovo Piano ha durata triennale e individua *"azioni positive"* definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, per rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla

piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento fra uomini e donne. Si tratta di misure che hanno l’obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. Il Piano è rivolto a promuovere nell’ambito della Regione Siciliana l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, l’Amministrazione regionale adotta il nuovo Piano 2021/2023 al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita inoltre di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace. Già con D.P.Reg. n. 609/gab del 30/10/2018 l’Amministrazione regionale ha adottato il primo Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2018-2020, sottoposto ad aggiornamento per il triennio 2019-2021, con D.P.Reg. n. 7704 del 19/11/2019 e con D.P.Reg. n.5475 del 27/11/20 per il triennio 2020-2022. Il nuovo Piano di Azioni Positive verrà monitorato annualmente e sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere potrà essere modificato, integrato ed ampliato nel corso del triennio. In caso di mancata adozione del Piano Triennale di Azioni Positive, il medesimo articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006 introduce quale sanzione il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette ai sensi dell’articolo 6, comma 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165. Per completezza d’esame, si riportano le norme vigenti di carattere generale in materia, quali

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle P.A." in particolare l'articolo 7 comma 1 prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno; l'articolo 57 del medesimo decreto legislativo prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Inoltre anche l'unione Europea ha svolto e continua a svolgere un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali. Infatti, nel corso degli ultimi anni, in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione delle produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che ha riconosciuto all'articolo 8 la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche. La legge 4 novembre 2010, n. 183 che prevede l'istituzione dei "Comitati unici di garanzia" è stata un'ulteriore iniziativa nella stessa direzione con l'attribuzione agli stessi di compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del