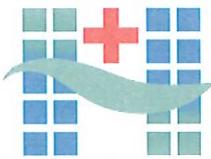


PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

SACRO CUORE
DON CALABRIA



I R C C S

IRCCS

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Sacro Cuore - Don Calabria

Ospedale Classificato e Presidio Ospedaliero Accreditato - Regione Veneto

Via Don A. Sempredoni, 5 - 37024 Negrar di Valpolicella (Vr)

Edizione: 1/2022

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 1 dicembre 2022

Aggiornamento Indicatori al 31 dicembre 2021

Obiettivo generale:

"Piano per l'Uguaglianza di Genere 2021-2025: eliminare le disparità di genere e promuovere la tutela contro la violenza"

Il Presidente



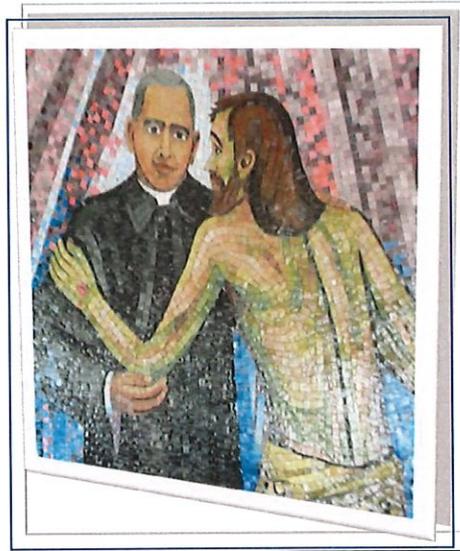
(firma)



Mission:

“Il malato, è dopo Dio, il nostro vero padrone”

San Giovanni Calabria



Presentazione IRCCS Ospedale Sacro Cuore – Don Calabria

L'IRCCS Ospedale Sacro Cuore Don Calabria di Negrar di Valpolicella (Verona) è casa filiale della Congregazione dei Poveri Servi della Divina Provvidenza, Ente Ecclesiastico civilmente riconosciuto (DPR 12.9.1952 n. 4113 modificato con DPR 22.11.1953 n. 1007) senza finalità di lucro; è un Ospedale Classificato Equiparato, riconosciuto come Presidio Ospedaliero Accreditato della Regione Veneto, la cui attività si inserisce nell'ambito del servizio pubblico ospedaliero e del servizio sanitario nazionale e regionale. Inoltre, è inserito all'interno della Cittadella della Carità, che rappresenta nel suo complesso un modello di "Comprehensive Health Center" che comprende anche 365 posti letto socio-sanitari extraospedalieri (Residenza Sanitaria Assistita, Casa di Riposo, Stati Vegetativi Permanenti, persone con disagio psichico cronico).

Con Decreto Ministeriale 23 maggio 2018 ha ottenuto il riconoscimento di Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) nella disciplina

“Malattie Infettive e Tropicali”, confermato con Decreto Ministeriale 27 luglio 2021.

Nell'IRCCS Ospedale Sacro Cuore Don Calabria sono presenti tutte le principali specialità di area medica, chirurgica, terapia intensiva, materno-infantile e riabilitativa.

La Regione Veneto, con DGR n. 614 del 14 maggio 2019, ha assegnato all'ospedale n. 549 posti letto, di cui 78 per pazienti extra regione.

Finalità del Piano per l'uguaglianza di genere

La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Centinaia di milioni di persone subiscono discriminazioni nel mondo del lavoro. Questo preoccupante fenomeno non solo viola i diritti fondamentali ma ha anche conseguenze rilevanti dal punto di vista economico e sociale.

Le discriminazioni soffocano opportunità, sprecano il talento umano necessario per il progresso economico e accentuano le tensioni sociali e le disuguaglianze.

Negli ultimi decenni l'UE ha compiuto notevoli progressi nell'ambito dell'uguaglianza di genere ma il divario è ancora presente nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza, poteri e pensioni.

Attualmente, la parità di genere risponde all'obiettivo di sviluppo sostenibile sulla parità di genere (OSS 5) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione 2021-2027 ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee tra cui l'adozione di un Piano per l'Uguaglianza di Genere (PUG) per tutti gli enti pubblici, enti di ricerca (pubblici e privati) e università come requisito di ammissibilità al programma di ricerca Horizon Europe.

Il PUG è uno strumento strategico ed esecutivo che definisce un quadro organizzativo e sociale e le condizioni operative per permettere il pari accesso alle stesse opportunità per uomini e donne, considerando comunque le loro peculiarità.

La Commissione Europea suggerisce cinque aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca;
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

L'IRCCS Ospedale Sacro Cuore Don Calabria con il presente documento, nel rispetto della propria natura e dei propri fini istituzionali, si propone di adottare azioni specifiche nel corso del prossimo quadriennio, tenuto conto delle cinque aree prioritarie sopra indicate, per valorizzare ulteriormente la parità di genere all'interno dei vari reparti ospedalieri e uffici amministrativi, attraverso anche il rafforzamento del processo di monitoraggio dei dati raccolti e l'adozione di percorsi formativi e di sensibilizzazione rivolti al personale.

Queste azioni sono pensate per integrare e migliorare misure già esistenti all'interno dell'IRCCS Ospedale Sacro Cuore Don Calabria con l'obiettivo di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e favorire la crescita della cultura del rispetto.

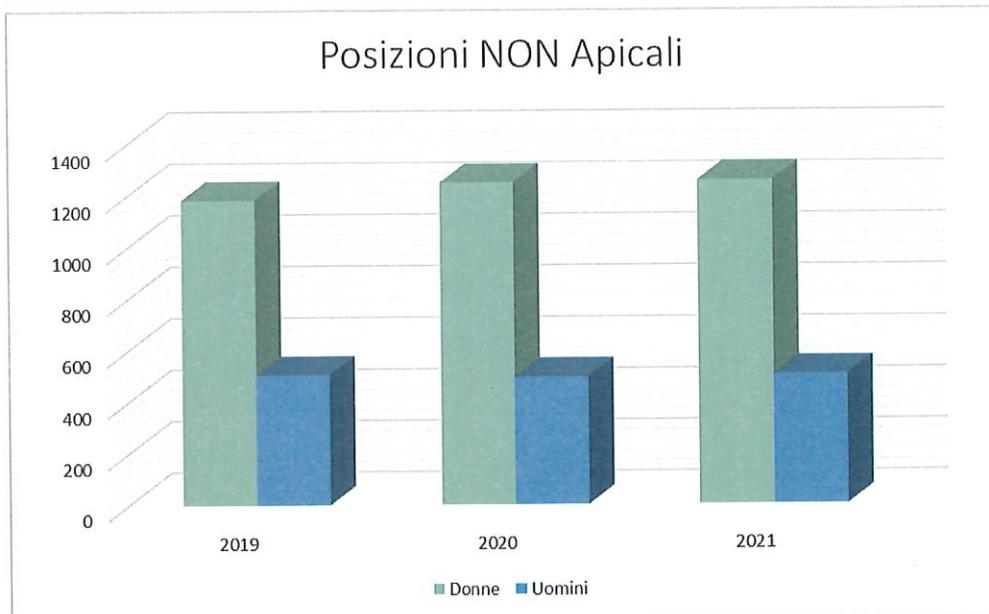
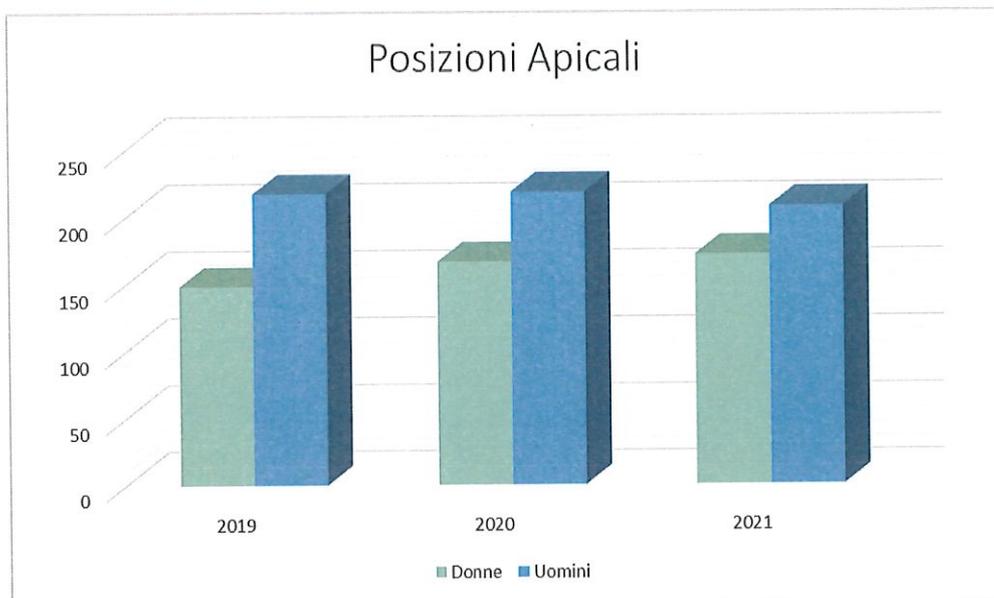
Fotografia dell'esistente

L'IRCCS Ospedale Sacro Cuore Don Calabria al 31/12/2019 risulta composto da circa 2060 dipendenti a tempo determinato e a tempo indeterminato di cui il 65% sono donne. Nell'anno 2020 il numero dei dipendenti è cresciuto: al 31/12/2020 risultano circa 2130 dipendenti a tempo determinato e a tempo indeterminato di cui il 66% composto da donne. A fine 2021 il numero dei dipendenti a tempo determinato e a tempo indeterminato è salito a 2142 di cui il 67% composto da donne. Pertanto, il trend tra uomini e donne è rimasto sostanzialmente invariato.

E' interessante sottolineare che sia le posizioni apicali (personale dirigente sanitario e personale dirigente amministrativo) sia quelle non apicali

(personale sanitario e non, personale amministrativo, personale tecnico, ...) sono ricoperte prevalentemente da donne. Da segnalare come questo trend permanga praticamente immutato nei due anni presi a riferimento.

Nelle figure sottostanti è rappresentata la distribuzione del personale femminile e maschile tra posizioni apicali e non apicali nel 2019, nel 2020 e nel 2021.



Orientamento generale

Gli obiettivi generali sui quali sviluppare specifiche azioni di miglioramento possono riassumersi in:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa
2. Equilibrio di genere a qualsiasi livello lavorativo
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivi specifici quadriennali (dal 2021 al 2025)

L'orientamento generale dell'IRCCS Sacro Cuore Don Calabria in merito al piano per l'uguaglianza di genere si traduce – per gli anni dal 2021 al 2025 - nei seguenti "**obiettivi specifici**":

Obiettivi specifici (dal 2021 - 2025)

1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa

- Assicurare vita privata/vita lavorativa
- Agevolare il reinserimento delle lavoratrici e lavoratori dopo periodo di assenza dal lavoro non inferiore a 6 mesi
- Sviluppare il sostegno e il supporto alle famiglie
- Sviluppare la cultura dell'organizzazione

2) Equilibrio di genere a qualsiasi livello lavorativo e nell'ambito del reclutamento personale

- Assicurare l'equilibrio di genere negli ambiti: clinico, tecnico, di ricerca, amministrativo
- Favorire l'avanzamento di carriera rispetto alle pari opportunità negli ambiti: clinico, tecnico, di ricerca, amministrativo
- Assicurare il reclutamento di personale nel rispetto delle pari opportunità negli ambiti: clinico, tecnico, di ricerca, amministrativo

3) Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

- Contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali
-

Per il raggiungimento dei suddetti obiettivi sono stati identificati:

- Specifici **impegni** attribuiti ai vari livelli di responsabilità
- **Indicatori** attraverso cui misurare l'effettivo raggiungimento dei risultati attesi

Obiettivi generali di miglioramento	Indicatori					Impegni (Azioni, Responsabilità e Tempistiche)	
	Unità di misura	Valore Attuale	Valore atteso				
1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa							
		2021	2022	2023	2024	2025	
Assicurare equilibrio vita privata/vita lavorativa	% dipendenti con contratto part time Fonte: Ufficio Personale	18%	MANTENERE/AUMENTARE				Introdurre misure a favore di dipendenti che manifestano necessità di flessibilità oraria. Programmare ferie/riposi combinati nel caso di coppie che lavorano a turni
	N. turni speculari Fonte: Servizio Professioni Sanitarie	145	MANTENERE/AUMENTARE				Garantire, monitorare e mantenere le misure adottate (annualmente). A cura di <ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Personale • Direzione

<p>Agevolare il reinserimento delle lavoratrici e lavoratori dopo periodo assenza dal lavoro non inferiore e 6 mesi</p>	<p>Numero percorsi di aggiornamento attivati</p> <p>Fonte: Direzione Sanitaria, Servizio Professioni Sanitarie, Ufficio Qualità, Ufficio Formazione</p>	<p>2</p>	<p>MANTENERE/AUMENTARE</p>	<p>Implementare percorsi di aggiornamento sulle procedure più rilevanti (rischio/sicurezza, ecc).</p> <p>Sviluppare e monitorare misure efficaci (annualmente).</p> <p>A cura di</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Formazione • Servizio Professioni Sanitarie • Ufficio Qualità • Direzione
---	---	----------	----------------------------	---

<p>Sviluppare il sostegno e il supporto alle famiglie</p>	<p>Numero convenzioni stipulate</p> <p>Fonte: CRON</p>	<p>18</p>	<p>MANTENERE/AUMENTARE</p>				<p>Supportare le famiglie con agevolazioni e scontistiche tramite convenzioni ad hoc con strutture esterne (es. servizi per l'infanzia). Sviluppare nuove misure efficaci. Garantire, monitorare e mantenere le misure adottate (annualmente);</p> <p>A cura di</p> <ul style="list-style-type: none"> • CRON • Direzione
<p>Sviluppare la cultura dell'organizzazione</p>	<p>Numero incontri specifici sul tema</p> <p>Fonte: Ufficio Formazione</p>	<p>5</p>	<p>≥10</p>	<p>≥10</p>	<p>≥10</p>	<p>≥10</p>	<p>Programmare eventi per diffondere la cultura dell'organizzazione (gruppi di lavoro, rapporto tra colleghi, riunioni, ecc).</p> <p>Garantire, monitorare e mantenere le misure adottate (annualmente);</p> <p>A cura di</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ufficio formazione • Direzione

Obiettivi generali di miglioramento	Indicatori					Impegni (Azioni, Responsabilità e Tempistiche)	
	Unità di misura	Valore Attuale	Valore atteso				
2) Equilibrio di genere a qualsiasi livello lavorativo e nell'ambito del reclutamento del personale							
		2021	2022	2023	2024	2025	
Assicurare l'equilibrio di genere negli ambiti: clinico, tecnico, di ricerca, amministrativo	Rapporto n. donne/n. uomini in ogni UO/ufficio Fonte: Ufficio Personale	1430/712	DA DEFINIRE A SEGUITO DI MONITORAGGIO DEI PRIMI DUE ANNI				Garantire, monitorare e mantenere le misure adottate. A cura di <ul style="list-style-type: none"> • Ufficio personale • Direzione Scientifica • Controllo di Gestione • Direzione
Favorire l'avanzamento di carriera rispetto alle pari opportunità negli ambiti: clinico, tecnico, di ricerca, amministrativo	Rapporto n. donne/n. uomini posizioni apicali Fonte: Ufficio Personale	172/208	DA DEFINIRE A SEGUITO DI MONITORAGGIO DEI PRIMI DUE ANNI				Garantire, monitorare e mantenere le misure adottate; A cura di <ul style="list-style-type: none"> • Controllo di gestione • Ufficio personale • Servizio Professioni Infermieristiche • Direzione

<p>Assicurare il reclutamento di personale nel rispetto alle pari opportunità negli ambiti: clinico, tecnico, di ricerca, amministrativo</p>	<p>Rapporto n. donne/n. uomini assunti Fonte: Ufficio Personale</p>	<p>143/57</p>	<p>DA DEFINIRE A SEGUITO DI MONITORAGGIO DEI PRIMI DUE ANNI</p>	<p>Garantire, monitorare e mantenere le misure adottate; A cura di</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ufficio personale • Servizio professioni sanitarie • Direzione Scientifica • Controllo di Gestione • Direzione
--	--	---------------	---	--

Obiettivi generali di miglioramento	Indicatori					Impegni (Azioni, Responsabilità e Tempistiche)
	Unità di misura	Valore Attuale	Valore atteso			
3) Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali						
Contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Numero procedure attive per la gestione delle richieste di supporto Fonte: Medicina del lavoro, Servizio Professioni Sanitarie	1	MANTENERE/AGGIORNARE			Fornire supporto al personale che ha subito violenza o molestie di qualsiasi genere. Sensibilizzare il personale sui temi inerenti al contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali e promuoverne la diffusione. Sviluppare nuove misure efficaci. Divulgare l'informazione. Preso in carico delle segnalazioni.
	Numero convenzioni con professionisti Fonte: Servizio Professioni Sanitarie	2	MANTENERE			
	Nr. segnalazioni aggressioni/viole nze Fonte: Servizio Professioni Sanitarie, Medicina del Lavoro	6	-	-	-	-

	<p>Numero incontri con personale sul tema specifico (es. inc. Coordinatori; inc. di Processo) / anno</p> <p>Fonte: Servizio Professioni Sanitarie, Ufficio Qualità</p>	<p>3</p>	<p>MANTENERE</p>	<p>Professioni Sanitarie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medicina del Lavoro • Ufficio Formazione • Direzione
--	--	----------	------------------	---

Monitoraggio

Gli obiettivi specifici sono annualmente monitorati e aggiornati in collaborazione con gli Uffici di competenza che sono tenuti a fornire, quando richiesto, il dato corretto e aggiornato.