



Agenzia  
Regionale  
per la Salute  
ed il Sociale  
Puglia

# ***Gender Equality Plan***

(Piano per l'Uguaglianza di Genere)

2022-2024

AReSS PUGLIA

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N° 109 DEL 2022



Agenzia  
Regionale  
per la Salute  
ed il Sociale  
Puglia

## **Gender Equality Plan**

**2022 -2024**

AReSS PUGLIA – Agenzia Regionale strategica per la salute ed il sociale

Documento redatto a cura del gruppo di lavoro GEP:

dott.ssa Agata Di Candia - Coordinatrice (Servizio Internazionalizzazione e PMO)

dott. Luigi Bruni - Componente (Area Epidemiologia e Care Intelligence)

dott.ssa Rachele Carlucci - Componente (Area Valutazione e Ricerca)

dott.ssa Barbara Contegiacomo - Componente (Servizio Affari Istituzionali)

dott. Domenico Ferrante - Componente (Area Innovazione Sociale, Sanitaria, di Sistema e Qualità - CRSS)

## Sommario:

INTRODUZIONE .....	4
FONTI NORMATIVE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE.....	7
ANALISI DI CONTESTO.....	10
DESCRIZIONE GENDER EQUALITY PLAN ARESS PUGLIA.....	12
AREE TEMATICHE: .....	19
Area Tematica 1 - <b>Benessere Organizzativo</b> .....	19
Obiettivo 1: Valorizzazione delle capacità e competenze personali, del benessere fisico, psicologico e sociale	
Obiettivo 2: Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	
Obiettivo 3: Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori	
Area Tematica 2 - <b>Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale</b> .....	22
Obiettivo 1: Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale	
Area Tematica 3 - <b>Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera</b> .....	23
Obiettivo 1: Pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso	
Obiettivo 2: Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	
Area Tematica 4 - <b>Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione</b> .....	25
Obiettivo 1: Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro	
Obiettivo 2: Integrazione della dimensione di genere nelle attività formative.	
Area Tematica 5 - <b>Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b> .....	27
Obiettivo 1: Promozione di iniziative a contrasto di ogni forma di discriminazione	
Obiettivo 2: Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'Amministrazione	
CONCLUSIONI.....	30

## **INTRODUZIONE**

L'Agenda Regionale Strategica per la Salute e il Sociale è stata istituita con la legge Regionale n. 29 del 24 luglio 2017.

È un organismo tecnico-operativo e strumentale della Regione a supporto della definizione e gestione delle politiche in materia sociale e sanitaria, a servizio della Regione Puglia in particolare e della Pubblica Amministrazione in generale e opera quale agenzia di studio, ricerca, analisi, verifica, consulenza e supporto di tipo tecnico-scientifico.

L'A.Re.S.S. si propone di organizzare e migliorare, attraverso il monitoraggio e la verifica continua degli esiti, la prontezza di risposta del sistema sanitario regionale alle esigenze e aspettative della domanda di salute dei cittadini pugliesi. A tal fine, identifica, programma e promuove linee di sviluppo in materia di salute e benessere sociale, anche definendo e implementando strategie di innovazione dei servizi sanitari e sociali, finalizzate al pieno soddisfacimento del bisogno di salute, declinato nella duplice prospettiva della prevenzione e della cura sanitaria.

In qualità di Agenzia strategica, acquisisce e sviluppa nuove conoscenze strategiche e organizzative. A tal fine, sperimenta percorsi di innovazione e di miglioramento, analizza e diffonde i migliori protocolli sociosanitari esistenti sia in ambito nazionale sia in ambito internazionale, promuove e verifica modelli gestionali innovativi di governo clinico, anche nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione ed ottimizzazione delle spese a carico del bilancio regionale.

L'A.Re.S.S. svolge, altresì, attività di studio sul miglioramento della fruizione dei servizi sociali indispensabili, sulla domanda di servizi conseguente ai bisogni emergenti, sulla coesione sociale. Favorisce e accresce relazioni virtuose in ambito sanitario e socio-sanitario tra il mondo della ricerca, il settore dell'impresa e la collettività, attraverso lo studio delle interazioni interne alla società civile. Promuove l'integrazione tra diritti di cittadinanza e cultura della salute, a mezzo della formazione in sanità.

L'Agenda Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale ha sempre cercato di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità tra uomini e donne, favorendo l'equilibrio di genere sia nell'accesso che nelle condizioni di lavoro, nonché nel garantire l'assenza di ogni forma di violenza e di discriminazione, diretta e indiretta e la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro: l'Agenda opera nell'ottica di un contesto regionale che conferisce particolare importanza alle politiche di genere.

A tal riguardo, La Regione Puglia, a seguito della Deliberazione n. 720 del 03.05.2021, ha redatto l'Agenda di Genere, un documento di visione strategica che, muovendo dalle strategie Internazionali e Nazionali sulla parità di genere, si integra con la Strategia regionale di sviluppo sostenibile come richiamato dalla DGR n.687 del 26 aprile 2021. L'Agenda propone un approccio trasversale a tutte le politiche, individuando aree di intervento e obiettivi prioritari condivisi con la Giunta Regionale.

In conformità a quanto disposto dalla Commissione Europea, con l'adozione del Gender Equality Plan (GEP), l'AReSS si dota di documento programmatico che guarda ai prossimi tre anni con l'obiettivo di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità.

Nello specifico, la Commissione Europea, con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

Il GEP si colloca in un'ottica programmatica dell'Ente ponendosi come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

- identificare distorsioni e disuguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

L'intento di un piano per l'uguaglianza di genere, le aree di intervento, i temi da affrontare possono variare fortemente a seconda delle specifiche realtà in cui si realizzano.

L'Unione Europea ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne.

L'attuazione di un progetto finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia Europea per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni. L'influenza che il genere ha nel condizionare i comportamenti di cittadini e cittadine è sotto gli occhi di tutti, al punto tale da far ritenere che nessuna iniziativa di programmazione possa considerarsi neutra rispetto al genere.



Agenzia  
Regionale  
per la Salute  
ed il Sociale  
Puglia

Assumere una assoluta neutralità di genere significa far riferimento a individui “standard” che non esistono nella realtà, ma che nell’immaginario collettivo sono maschi, di media età, senza particolarità specifiche (es. necessità di ausili/supporti, caratteristiche culturali o di origine etnica, ecc.). Perseguire l’equilibrio di genere vuol dire invece rendere le politiche capaci di tener conto delle differenze di genere che, nella nostra società, sono trasversali a tutte le altre (disabilità, età, religione, etnia, orientamento sessuale).

## ***FONTI NORMATIVE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE***

Nel diritto comunitario Europeo è sancito il principio fondamentale dell'uguaglianza tra i sessi come uno dei cardini su cui si fonda l'intero progetto di Unione e sebbene il Trattato Istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE), firmato a Roma il 25 marzo del 1957, abbia riconosciuto una embrionale forma di eguaglianza è solo con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, avvenuta il 1 dicembre del 2009, che la parità tra le donne e gli uomini è stata fortemente individuata tra i valori fondanti dell'Unione europea (art. 2 del Trattato dell'Unione Europea).

Peraltro, tra gli obiettivi fissati dall'Unione Europea per il lavoro nel quadro della Strategia per la crescita Europa 2020, sono individuati tre motori di crescita (*intelligente, sostenibile, inclusiva*) nell'ambito dei quali si prevede espressamente la possibilità di attuare azioni positive per il raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne di età compresa fra i 20 e i 64 anni.

Infatti, l'incremento del livello di occupazione delle donne rappresenta un importante indicatore dello sviluppo socioeconomico di un Paese. Applicazione concreta di tale principio, per quanto riguarda la programmazione e l'attuazione dei fondi Strutturali e di Investimento Europei, è rappresentata dalla prescrizione di cui all'articolo 7 del Regolamento comunitario 1303/2013 avente ad oggetto il rispetto del principio orizzontale per la "*Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione*".

A livello nazionale, il fondamento giuridico dell'uguaglianza di genere va rinvenuto nell'art. 3, comma 2 della Costituzione che con il riconoscimento dell'uguaglianza sostanziale pone in capo agli organismi pubblici la possibilità di adottare azioni positive al fine di rimuovere quegli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto libertà ed eguaglianza, impediscono il pieno svolgimento della personalità di ciascun individuo.

Le applicazioni specifiche del suddetto principio sono riferite alla famiglia (art. 31), al lavoro (art. 37) e all'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (artt. 51 e 117) La fonte principale di diritto nazionale in materia di pari opportunità è attualmente rappresentata dal Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs 11 aprile 2006 n. 198), che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna prevedendo l'adozione delle misure conseguenti.

Detta normativa è stata recentemente potenziata dal Legislatore con la Legge 5 novembre 2021, n. 162 che apporta significative modifiche al menzionato D. Lgs. n.198/2006 in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

Le sue disposizioni di modifica, in vigore dal 3 dicembre 2021, introducono l'art. 46 bis e sono volte a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire la parità retributiva tra i sessi.

Oltre a modificare e ampliare la nozione di atto discriminatorio (distinguendo tra Discriminazione diretta e Discriminazione indiretta), la Legge introduce nel Codice delle Pari Opportunità la Certificazione della parità di genere (da definirsi con appositi decreti) e meccanismi di premialità per i soggetti giuridici che la otterranno.

Il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità fa uomo e donna" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

L'AReSS Puglia, in continuità con le azioni positive di sostegno alle politiche di inclusione e alle pari opportunità, di cui al citato D. Lgs. 198/2006, ha elaborato il PAP 2021-2023 con il contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) deliberato con atto del Direttore Generale n. 70 del 16 aprile 2021.

Detto Piano individua le misure temporanee, specifiche e speciali che - in deroga al principio di uguaglianza formale - sono assunte al fine della rimozione di ostacoli che impediscono la realizzazione della piena ed effettiva parità di opportunità tra individui, per ragioni connesse a caratteristiche di genere, di età, ovvero fisiche, culturali, familiari, etniche, linguistiche, ideologiche.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del *c.d.* ciclo di gestione della performance, previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il citato decreto, infatti, nel richiamare i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'evoluzione di tali politiche di sviluppo del progetto inclusivo risulta incrementata dal presente Piano per la Parità di Genere: la conoscibilità delle azioni intraprese e da intraprendere da AReSS, ai fini dell'accrescimento anche della consapevolezza di genere.

Le raccomandazioni del quadro normativo Nazionale e delle numerose disposizioni che nel corso degli ultimi anni hanno auspicato l'adozione nelle Amministrazioni Pubbliche del Bilancio di genere. Tra i primi documenti che fanno specifico riferimento al Bilancio di Genere a livello italiano troviamo la Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 2007, che lo inserisce tra gli strumenti necessari alla promozione di una cultura organizzativa orientata ad attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nel contesto delle Pubbliche Amministrazioni. Il BdG poi richiamato espressamente dal D.Lgs. n. 150/2009, che ne auspica l'inserimento nel ciclo della performance attraverso la Relazione sulla performance. Altre disposizioni normative successive (art.38 – *septies*, L.196 del 2009) hanno ribadito la necessità del BdG come base informativa per definire e raggiungere obiettivi di parità di genere. Più recentemente, infine, la Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" ne auspica l'adozione in termini di "statistiche sul personale ripartite per genere: la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali)".

## **ANALISI DI CONTESTO**

Nella progettazione di un'uguaglianza di genere sul posto di lavoro non si può non partire dall'analisi del contesto: l'evidenza internazionale mostra che le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro e la distribuzione ineguale del lavoro non retribuito a casa, sono peggiorate a causa del COVID-19.

Il divario retributivo globale di genere era inaccettabilmente ampio prima della pandemia ma nel corso dei due anni dell'epidemia di coronavirus, si è aggravato e amplificato: possedere un lavoro dignitoso, adeguatamente remunerato, sicuro e rispondente alle competenze, è un aspetto che contribuisce in modo decisivo al benessere delle persone.

La mancanza di una occupazione di qualità ha un impatto negativo sul livello di benessere, così come lo ha una distribuzione poco equa degli impegni lavorativi, che impedisce di conciliare tempi di lavoro e tempi di vita familiare e sociale. L'Italia, rispetto ai risultati raggiunti in media dai Paesi europei, si caratterizza per un basso livello dei tassi di occupazione e un *ampio gap di genere*, sintesi anche delle profonde disuguaglianze territoriali, generazionali e di cittadinanza.

A fronte del grave crollo dell'occupazione, si sono create nuove opportunità da affrontare per il futuro con il lavoro da casa ma anche nuove problematiche rispetto alla conciliazione tra vita professionale e familiare. L'analisi degli indicatori del dominio "Lavoro" e della "conciliazione dei tempi di vita" consente di mettere in luce le vecchie criticità, che caratterizzano il mercato del lavoro italiano, e i nuovi aspetti che sono emersi come conseguenza delle disposizioni attuate per arginare la pandemia.

È evidente la necessità di definire gli strumenti per realizzare una dimensione lavorativa sostenibile in tutti i sensi: socialmente, economicamente ed ecologicamente, partendo dall'individuazione dei quattro elementi essenziali, per i governi e gli Enti come l'AReSS Puglia, per pianificare la ripresa e la progettazione di un'uguaglianza di genere sul lavoro.

Le crisi sanitarie ed economiche del passato, come l'epidemia di SARS del 2003 e la crisi finanziaria globale del 2008, mostrano che i mercati del lavoro non rispettano l'uguaglianza di genere una volta superata la crisi poiché spesso non hanno una programmazione precisa ed escludono le donne dai tavoli decisionali, sottraendo l'apporto della loro esperienza.

Una pianificazione economica attenta al genere non solo sbloccherebbe il capitale umano delle donne, ma porrebbe anche l'economia globale su basi solide per una ripresa inclusiva-

E' necessario garantire un lavoro "dignitoso" per le donne: le donne sono, più frequentemente degli uomini di pari grado, impiegate in lavori precari, sottopagati e privi di percorsi di carriera. Questo è particolarmente vero nel settore della salute, dell'istruzione, dell'assistenza e dei servizi umani e la pandemia ha evidenziato quanto questi lavori siano essenziali per il nostro benessere sociale ed economico.

A fronte delle difficoltà oggettive di inserimento e di mantenimento della posizione lavorativa, si aggiungono, spesso, le difficoltà di sostenere una life balance personale e familiare dignitosa, per questo ogni Ente dovrebbe fare un focus specifico sulla "sicurezza del lavoro", intesa come l'aspettativa di una donna di poter contare su un lavoro retribuito per conciliare le responsabilità domestiche e comunitarie.

Una buona progettazione del lavoro è un'azione essenziale tanto più che con la pandemia si è verificato il passaggio al lavoro a distanza o ibrido in molti settori professionali. Pertanto, opzioni di lavoro flessibili e di alta qualità saranno fondamentali per una ripresa della parità di genere.

Le donne devono avere accesso, al pari degli uomini, a carriere sostenibili in settori altamente retribuiti.

Gli uomini dominano i lavori migliori e più redditizi a livello globale, lasciando le donne concentrate in settori a bassa retribuzione e posti di lavoro sul gradino più basso del mercato del lavoro: una ripresa equa di genere richiederà un'azione da parte del governo e degli Enti per ridurre le segregazioni di genere nel mercato del lavoro.

Per costruire una uguaglianza di genere in modo efficace ed equo, i governi e gli Enti dovrebbero investire nuovo denaro in solide infrastrutture di assistenza al lavoratore/lavoratrice per sopperire alla cura di minori anziani e disabili.

## **DESCRIZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN DI AReSS PUGLIA**

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, l'AReSS ha individuato all'interno della propria dotazione organica, cinque dipendenti esperti che hanno composto il **Gruppo di Lavoro (GdL-GEP)** e con nota prot. 4364 del 13 dicembre 2021 a firma del Direttore Generale, ne è stata formalizzata la costituzione.

Il GEP deve essere sviluppato in linea con le specificità di ogni organizzazione, quali le dimensioni, la struttura organizzativa, il settore di attività ed infatti, il presente Piano GEP è stato costruito sulla base delle peculiarità dell'Agenzia, che conduce attività istituzionali e di ricerca, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili.

Il Gruppo di Lavoro (GdL) GEP ha pianificato le proprie attività tenendo conto delle Linee Guida di Orizzonte Europa sui piani per l'uguaglianza di genere (GEP), approvate dalla Commissione Europea - Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione Unità D4 — Democrazia e valori europei.

In particolare, il GdL – GEP, nella redazione del Piano ha rispettato tutti i requisiti richiesti dalla Commissione Europea, ossia:

- Produrre un documento pubblico firmato dai vertici dell'organizzazione e pubblicato sul web-site di AReSS Puglia;
- Disporre di risorse ed expertise dedicati per la sua implementazione;
- Prevedere la raccolta dati separati per genere e utilizzati ai fini del Piano;
- Prevedere azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Considerata l'importanza, sottolineata dalla Commissione Europea, di includere tutta l'organizzazione nelle varie fasi del GEP, in modo da trasmettere l'importanza della tematica a tutti i suoi membri e da assicurare il successo dell'iniziativa ed infatti per questo motivo si è ritenuta opportuna la partecipazione attiva del CUG nella fase finale del procedimento di approvazione.

Il presente Piano è stato condiviso con il Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità (CUG), istituito dall'AReSS con DDG n. 248 del 29/07/2019 e s.m.i. - al fine di tutelare e valorizzare il benessere di chi lavora

contro le discriminazioni - e successivamente è stato approvato dal Direttore Generale con propria Deliberazione pubblicata sul sito web dell'Agenzia.

Il Gruppo di Lavoro, inoltre, ha seguito la procedura consigliata per lo sviluppo e l'implementazione di un GEP, procedendo in 4 fasi:

Fase 1: Audit → Fase 2: Planning → Fase 3: Implementation → Fase 4: Monitoring → Fase 5: Evaluation

- **Audit:** esame approfondito delle Linee Guida Horizon, della legislazione esistente e delle risorse disponibili; raccolta dati da fonti amministrative esistenti e mediante un'indagine interna (Questionario Google Form) e rielaborazione per genere; individuazione delle criticità specifiche di Agenzia;
- **Planning:** definizione degli obiettivi e delle azioni e policies (con relative tempistiche) per la loro realizzazione (individuazione Azioni e Strumenti);
- **Implementation:** realizzazione delle attività previste, che devono includere sessioni formative nonché campagne per aumentare la visibilità del GEP all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
- **Monitoring:** azioni di monitoraggio annuali con divulgazione dei risultati;
- **Evaluation:** revisione dei risultati ottenuti, raccolta feedback, processo di apprendimento necessario per correggere/riformulare il GEP per il ciclo successivo.

La corretta consapevolezza della realtà sociale, più complessa di quanto si consideri comunemente, deve indurre a cercare di offrirne una rappresentazione più fedele, che dia conto delle differenze nei comportamenti degli uomini e delle donne.

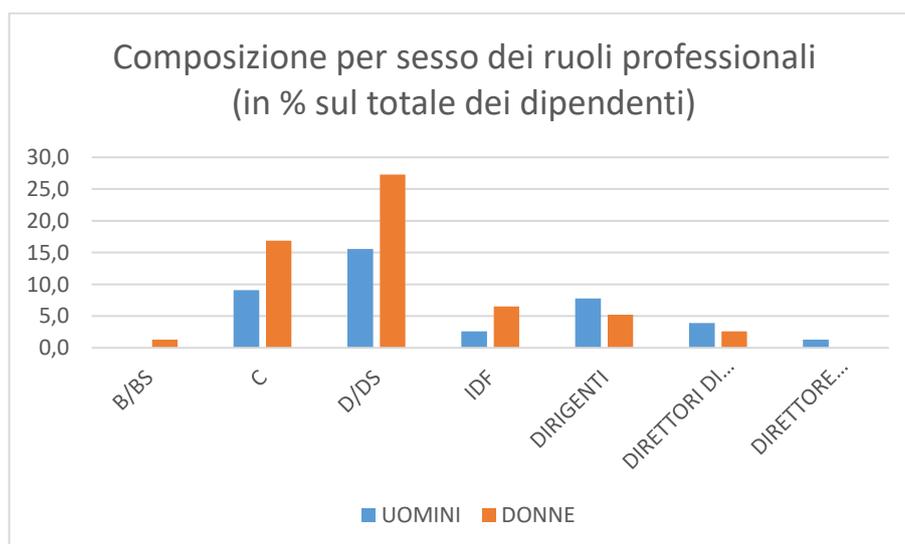
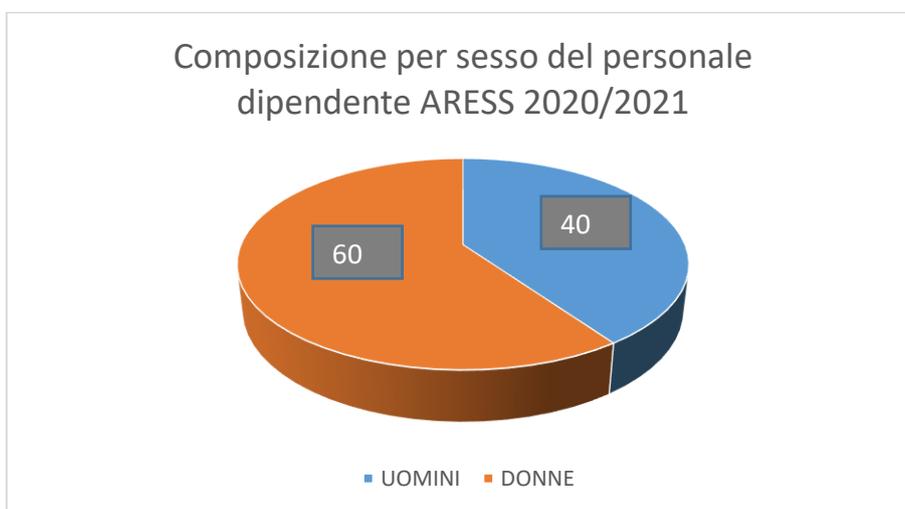
Tale rappresentazione è punto di partenza per tutte le politiche, con l'obiettivo di trasformare le strutture e le organizzazioni istituzionali e sociali nella direzione di una maggior equità per gli uomini e per le donne.

Molti dei progetti di ricerca a cui l'AReSS partecipa, anche nella cornice dei programmi quadro dell'Unione Europea, prevedono diverse attività cross-cutting nelle quali i dipendenti e le dipendenti coinvolti svolgono un ruolo di rilievo per studiare gli impatti sociali della transizione ecologica che considerano anche la dimensione di genere.

Il GdL GEP ha effettuato un'analisi di tutto il personale dell'Agenzia in *primis* sulla base di fonti amministrative esistenti.

I dati medi sul personale dell’Agenzia, nel corso degli anni 2020/2021, evidenziano un sostanziale equilibrio tra i due sessi per ciò che riguarda le posizioni di vertice (Dirigenti di Servizio e Direttori di Area), con una lieve preponderanza del sesso maschile; mentre, nel caso degli Incarichi di Funzione, si rileva un marcato squilibrio a favore delle donne.

Per ciò che riguarda, invece, le specifiche categorie professionali del comparto, è evidente una preponderanza del sesso femminile, da addurre sostanzialmente alla composizione per sesso di tutto il personale dipendente, così come di seguito evidenziato graficamente.



Ormai sono consolidate le evidenze relative ai vantaggi di organizzazioni inclusive, in termini sia di motivazione, sia di coinvolgimento, sia di senso di identità della forza lavoro ed in AreSS, come in altre

Amministrazioni pubbliche similari, si rileva una preponderanza del genere femminile il quale, tuttavia, risulta prevalentemente allocato nelle categorie professionali specifiche del Comparto, mentre quelle apicali sono rivestite quasi esclusivamente da appartenenti al genere maschile.

Pertanto, dalla lettura dei primi dati sulle risorse umane, non si può presagire una situazione di disparità di trattamento in base al genere, in tema di progressioni di carriera e/o squilibri nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (rif. aree tematiche 2 e 3).

Il GdL-GEP ha operato mettendo a frutto le esperienze maturate attraverso la sinergia tra le Aree/Servizi, il CUG e la Direzione Amministrativa, producendo il presente documento che contiene gli strumenti per realizzare gli obiettivi relativi a cinque Aree Tematiche.

È stato seguito un programma di azione che ha contemplato inizialmente una ricognizione delle iniziative in corso in AReSS e la predisposizione di un format specifico per realizzare il GEP.

Sono state, quindi, individuate le diverse criticità e formulati gli obiettivi specifici per l'Agencia con le corrispondenti azioni ed è stato predisposto e somministrato un Questionario Google Form, anonimo, per tutti i Dipendenti, al fine di raccoglierne i dati soggettivi rispetto alle cinque tematiche individuate dalla Commissione Europea, specificamente:

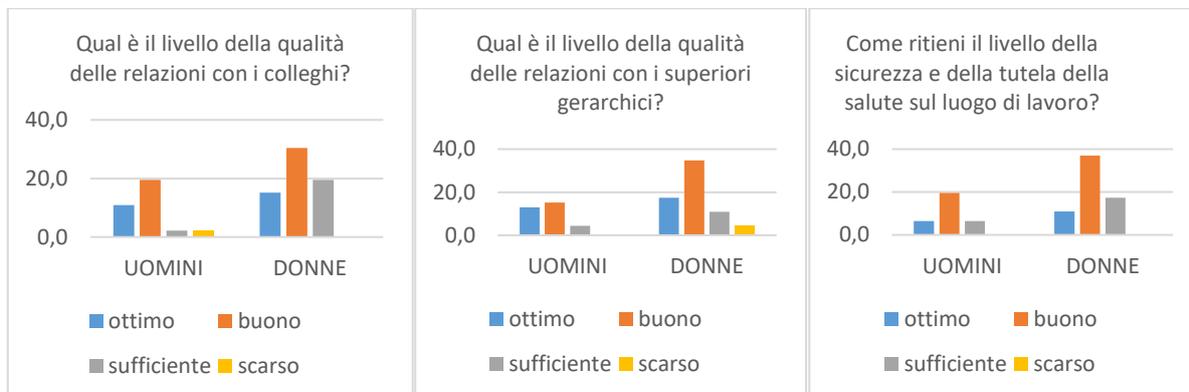
- 1) l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- 2) l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3) l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4) Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento
- 5) misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Il Gruppo di Lavoro ha ritenuto opportuno - anche nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida Horizon - proporre a tutti i dipendenti la compilazione in forma anonima di un breve questionario su alcuni degli aspetti strettamente correlati alle 5 aree tematiche summenzionate, al fine di ottenere un punto di partenza certo e misurabile, per poi programmare eventuali azioni migliorative in Agencia in tema di uguaglianza di genere.

Si riportano di seguito alcuni dei grafici più rilevanti riguardanti i risultati generali emersi dalla compilazione del questionario, alla quale hanno partecipato il 61,3% di tutti i dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato), in un rapporto per sesso di 2:1 a favore del genere femminile rispetto a quello maschile.

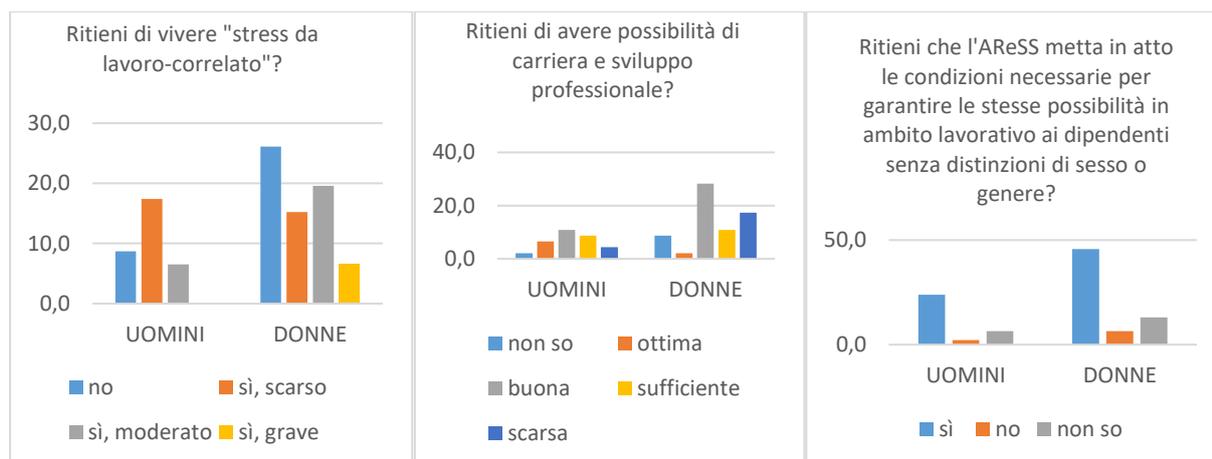


Agenzia  
Regionale  
per la Salute  
ed il Sociale  
Puglia



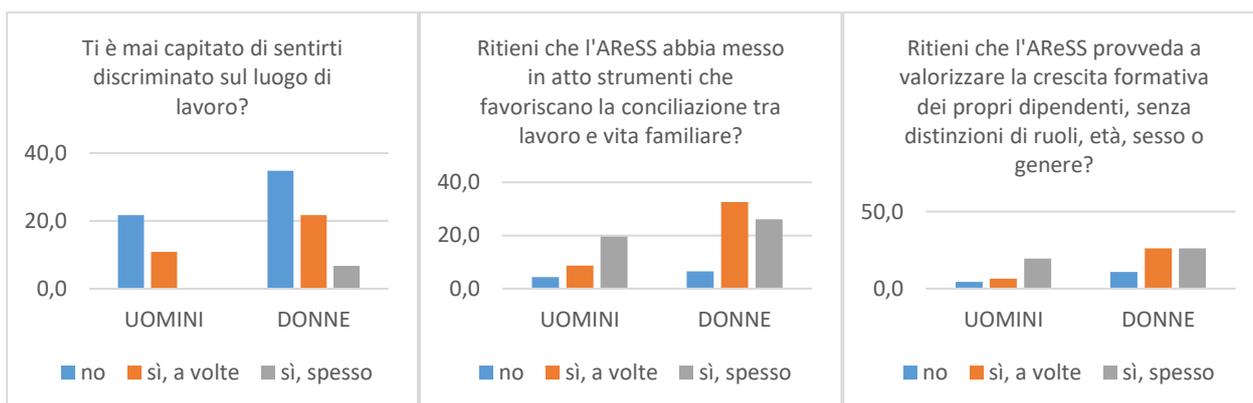
Tra i dipendenti che hanno partecipato all'indagine, si è registrato in media un discreto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, tanto che circa il 90% del campione ritiene che l'Agenzia abbia messo in atto soluzioni organizzative che favoriscono il *work-life balance*.

Per ciò che riguarda l'ambito delle relazioni interpersonali con i colleghi e con i superiori gerarchici e la valutazione del livello di sicurezza e tutela della salute sul luogo di lavoro, in entrambi i casi, circa il 50% del campione ha dichiarato un buon livello di interazione, mentre il restante 50% si è distribuito prevalentemente tra le modalità sufficiente ed ottimo.



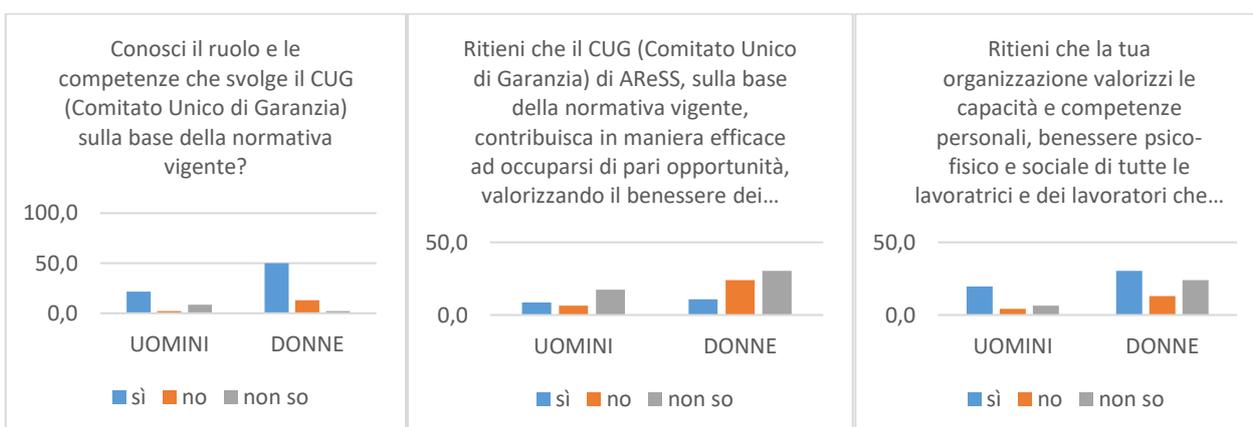
Da un esame complessivo di questi grafici, sembra che una percezione e una prospettiva (ad esempio di carriera) talvolta meno positiva della realtà di Agenzia sia presente più spesso in corrispondenza del genere

femminile. Parimenti si osservano, da parte del genere femminile, alcune risposte che denotano una certa difficoltà in termini di *work-life balance*.



Anche con riferimento alla percezione della reale possibilità di carriera e sviluppo professionale, la gran parte dei rispondenti al questionario rileva che l'AReSS garantisce sostanzialmente una equità di accesso, senza distinzioni di età, sesso, genere, disabilità, parimenti riferiscono una sostanziale equità di trattamento nell'accesso e nella fruizione di percorsi formativi da parte di tutti i dipendenti.

Si rileva, invece, che solo la metà del campione ritiene che l'AReSS valorizzi le capacità e competenze personali, benessere psico-fisico e sociale di tutte le lavoratrici e dei lavoratori che operano al suo interno.



Infine, emerge che il Comitato è un organo dell'Agenzia conosciuto dai dipendenti, in relazione alle sue specifiche competenze previste dalla normativa, ma che probabilmente nei fatti non emerge alcuna sua

azione effettiva in tema di pari opportunità, benessere dei lavoratori e prevenzione delle discriminazioni, fatto salvo il suo necessario coinvolgimento in occasione dell'adozione di alcuni documenti strategici dell'Ente (PAP, POLA, etc.).

A tale ultimo proposito, è stato certamente utile inserire tra gli obiettivi del GEP quello di dare maggiore visibilità, impulso e rilevanza al ruolo del CUG, anche alla luce delle previsioni insite nella più recente Direttiva 2/2019.

Quindi, dalla doppia lettura dei risultati dell'indagine (generale e distinta per sesso), si evince una sostanziale soddisfazione dei dipendenti per ciò che riguarda le misure organizzative adottate per favorire il work-life balance, ma probabilmente si dovrebbe intervenire su alcuni aspetti più strettamente correlati alla cultura organizzativa di Agenzia, al fine di renderla maggiormente inclusiva e partecipativa, anche e soprattutto a tutela del benessere organizzativo più generale.

Certamente, sarà utile prevedere un più ampio coinvolgimento delle figure apicali e non in percorsi formativi trasversali che possano incentivare l'assimilazione e lo scambio di valori etici e comportamentali (anche a tutela della salute psico-fisica di tutti i lavoratori e le lavoratrici di ARESS), valorizzando al massimo le capacità e le competenze personali.

## AREE TEMATICHE

### Area Tematica 1 – Benessere Organizzativo

**Obiettivo 1: Valorizzazione delle capacità e competenze personali, del benessere fisico, psicologico e sociale.**

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Monitoraggio periodico sul benessere e clima organizzativo senza distinzione di genere.	Trasmissione di materiale informativo per fornire maggiore conoscenza sulla tematica.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 <p>Target 3. Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p>
	Somministrazione di questionari.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
	Casella mail dedicata al ricevimento di segnalazioni riguardanti il benessere organizzativo.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 <p>Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
	Casella fisica dedicata a segnalazioni anonime da parte del personale.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
Attività formative sul benessere organizzativo.	Convegni seminari sul benessere organizzativo.	Tutto il personale			x	Area di Direzione a Amministrativa		

**Obiettivo 2: Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata**

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Empowerment degli strumenti per l'organizzazione agile del lavoro ai fini di aumentarne l'efficacia e l'efficienza favorendo un buon equilibrio tra vita privata e lavorativa	Indagini interne sulla flessibilità nell'organizzazione e del lavoro.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
	Analisi e proposizione di strumenti di welfare aziendale e di conciliazione dei tempi vita - lavoro	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	

### Obiettivo 3: Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Monitoraggio sulle situazioni di Stress da lavoro-correlato.	Verifica periodica sull'organizzazione dei processi dell'Amministrazione, sulle condizioni di lavoro, ambientali, e sulla comunicazione dei fattori soggettivi.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa RSPP RLS	 <p>Target 3. Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p>
	Casella email del CUG dedicata al ricevimento di segnalazioni riguardanti situazioni di stress da lavoro correlato.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
Misure di prevenzione riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro.	Progetti e seminari divulgativi sulla medicina di genere, sulla sicurezza sul lavoro e lo stress da lavoro correlato.	Tutto il personale			x		Area di Direzione Amministrativa	
	Integrazione della valutazione di rischio legato anche al genere con predisposizione della Scheda Posto di Lavoro	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa RSPP	

## Area Tematica 2 – Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

### Obiettivo 1: Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Raccolta di dati disaggregati sul personale in formato digitale.	Predisposizione degli strumenti informatici per la raccolta di dati disaggregati per genere in tutte le piattaforme.	Tutte le strutture organizzative che gestiscono data base del personale e contabili	Tutto il personale	x	x	x	Area di Direzione Amministrativa	 <p>Target 3. Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p>
Rendicontazione annuale dei dati di genere.	Redazione del Bilancio di Genere.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa  CUG	 <p>Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>  <p>Target 10. Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza</p>

## Area Tematica 3 - Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

**Obiettivo 1: Pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso.**

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Promozione di un'equa composizione di genere nelle Commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera e maggiore accessibilità nelle procedure senza distinzioni.	Promozione di un corretto uso del linguaggio in chiave di genere.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa	 <p>Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>  <p>Target 8 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore</p>

## Obiettivo 2: Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Formazione per il personale in posizione di leadership.	Corsi di formazione per il personale in posizioni apicali.	Direttori, Dirigenti	Tutto il personale	x		x	Area di Direzione Amministrativa	 Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità	Corsi di formazione per tutto il personale sulla tematica.	Tutto il personale		x		x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
Monitoraggio sul rispetto delle pari opportunità.	Trasmissione materiale divulgativo.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 Target 10. Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza
	Somministrazione questionari.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
	Casella mail del CUG dedicata al ricevimento di segnalazioni sulle pari opportunità.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
	Casella fisica dedicata a segnalazioni anonime da parte del personale.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	

## Area Tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

### Obiettivo 1: Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività di Ricerca.	Iniziative a sostegno della parità di genere nelle posizioni di referenti/responsabili di progetti di Ricerca finanziati e nella composizione dei team dedicati.	Aree mediche		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa	 <p>Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
	Promozione dell'integrazione delle variabili di genere nel processo e nei contenuti della ricerca.	Aree mediche		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa	 <p>Target 4: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti</p>

## Obiettivo 2: Integrazione della dimensione di genere nelle attività formative.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Favorire percorsi formativi, di riqualificazione professionale e partecipativi tenendo conto della parità di genere.	Partecipazione a convegni, seminari, corsi di perfezionamento master.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa	
	Adozione di un Piano formativo aziendale che tenga conto delle esigenze di aggiornamento del personale che torna al lavoro dopo lunga assenza (per gravidanza, malattia, ecc.).	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione a Amministrativa	Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
	Formazione specifica per i Componenti del CUG	Componenti CUG	Tutto il personale	x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 Target 10. Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

## Area Tematica 5 - Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

### Obiettivo 1: Promozione di iniziative a contrasto di ogni forma di discriminazione.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Realizzazione di una campagna di sensibilizzazione attraverso i canali di comunicazione del CUG per la diffusione di materiale sulla cultura di genere al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione.	Promozione di seminari tematici.	Tutto il personale		x		x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 <p>Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
	Redazione e distribuzione di materiale informativo.	Tutto il personale		x		x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
	Avvio di un'interazione regolare con la Consigliera di Parità della Regione Puglia.	Componenti CUG	Tutto il personale	x	x	x	CUG	
	Adesione alla rete nazionale dei CUG.	Componenti CUG	Tutto il personale	x	x	x	CUG	
	Avvio di supporto psicologico tramite convenzionamento con struttura appositamente preposta.	Tutto il personale			x	x	x	



Agenzia  
Regionale  
per la Salute  
ed il Sociale  
Puglia

<p>Costante aggiornamento sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria su questioni di genere, benessere organizzativo, discriminazione e contrasto alla violenza.</p>	<p>Approfondimenti tematici per i componenti del CUG anche tramite l'avvio di una relazione strutturata con organismi simili della Regione Puglia.</p>	<p>Componenti CUG</p>	<p>Tutto il personale</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Area di Direzione Amministrativa  CUG</p>	
<p>Revisione dei risultati ottenuti, raccolta feedback, processo di apprendimento necessario per correggere/riformulare il GEP per il ciclo successivo.</p>	<p>Work shop GdL finalizzati al focus sugli obiettivi raggiunti e l'empowerment degli strumenti di raccolta feedback.</p>	<p>Gruppo di Lavoro GEP, costituito con nota prot. --</p>	<p>Tutto il personale</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Area di Direzione Amministrativa</p>	



Agenzia  
Regionale  
per la Salute  
ed il Sociale  
Puglia

**Obiettivo 2: Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'Amministrazione.**

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Sensibilizzazione di tutto il personale a denunciare episodi di disparità di genere e sul luogo di lavoro.	Istituzione dello Sportello di Ascolto, della Casella di posta dedicata del CUG e della casella fisica per ricevere segnalazioni.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa  CUG	 <p>Target 10. Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza</p>

## **CONCLUSIONI**

L'A.Re.S.S., in coerenza con la propria *Mission* contenuta nel vigente Atto aziendale di organizzazione e funzionamento, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo, sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone, nel rispetto del principio delle pari opportunità - inteso come principio fondamentale da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale - per promuovere un effettivo miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura e per reprimere i fenomeni vessatori di ogni genere.

Pertanto, intende dotarsi per il triennio 2022-2024 - alla luce della attuale e futura composizione organica del Personale - del presente Piano per la parità di genere (Gender Equality Plan) con la finalità di sostenere una concreta realizzazione degli obiettivi in esso contenuto.

Il Gruppo di Lavoro

Gender Equality Plan 2022-2024

**DIRETTORE GENERALE**  
**DOTT. GIOVANNI GORGONI**  
Firmato digitalmente