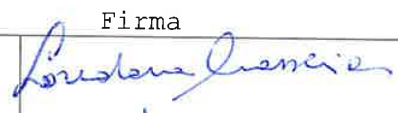





 <b>ASL</b> CITTÀ DI TORINO	<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b> <b>GEP (Gender Equality Plan)</b>	Codifica: PIANO GEP 2023
		REV 00
DIREZIONE GENERALE		

## TITOLO DEL DOCUMENTO

		Cognome Nome, qualifica, struttura	
<b>Redazione</b> / <b>Gruppo di lavoro</b>	Rosa Maria Teresa A. Cristaudo – Medico SSD Emergenze Infettive e Prevenzione Teresa Emanuele – Medico - Direttore SSS Medico Competente Renata Gili – Medico -SSD Emergenze Infettive e Prevenzione Marco Gonella – Psicologo – SSS Psicologia Aziendale Mariasusetta Grosso – Medico - Presidente CUG Loredana Masseria – Funzionario Amministrativo – SC Formazione, Obiettivi sanitari, qualità e accreditamento Alessandra Monzeglio – Infermiera - SC Formazione, Obiettivi sanitari, qualità e accreditamento Giulia Mortara – Medico - SSD Consultori Familiari e Pediatrici Nord Caterina Porpiglia – Assistente Amm.vo - SSD Emergenze Infettive e Prevenzione Francesca Raiteri - -- Funzionario Amministrativo – SC Politiche Personale, Relazioni Sindacali e gestione Strategica Risorse Umane Fabiano Zanchi – Infermiere Dirigente - DIPSA Maria Clara Zanotto – Medico - SSD Consultori Familiari e Pediatrici Sud		
	Coordinatore Loredana Masseria	Firma 	data 3/3/2023
	Mariasusetta Grosso		
<b>Verifica</b>	Stefano Taraglio, Direttore Sanitario d'Azienda	Firma 	data 6/3/2023
	Elena Teresa Tropiano, Direttore Amministrativo		6/3/23
<b>Approvazione</b>	Carlo Picco, Direttore Generale	Firma 	data
<b>Revisione</b>	<b>Oggetto della revisione</b>	<b>Data</b>	
00	Prima Emissione	03/03/2023	


 <b>ASL</b> CITTÀ DI TORINO	<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b> <b>GEP (Gender Equality Plan)</b>	Codifica: PIANO GEP 2023 REV 00
DIREZIONE GENERALE		

## Piano per l' Uguaglianza di Genere Gender Equality Plan

Il Piano, costruito sulla base delle peculiarità della ASL Città di Torino, pensato come strumento aggiornabile nel tempo, è costituito da tabelle sintetiche realizzate in riferimento a cinque Aree Tematiche e agli obiettivi da raggiungere per ciascuna area:


- **Area Tematica 1:** *Leadership e processo decisionale*
- **Area Tematica 2:** *Reclutamento e progressione di carriera*
- **Area Tematica 3:** *Benessere organizzativo*
- **Area Tematica 4:** *Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità*
- **Area Tematica 5:** *Integrazione della dimensione di genere nelle attività formative dell'Azienda*

Per ciascuna area tematica sono quindi descritti obiettivi, azioni, strumenti, target diretti e indiretti, anni di attuazione e referenti delle Strutture dell'Azienda. Inoltre, nella progettazione si è tenuto conto degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

 <b>ASL</b> CITTÀ DI TORINO	<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b> <b>GEP (Gender Equality Plan)</b>	Codifica: PIANO GEP 2023 REV 00
DIREZIONE GENERALE		


## INDICE

<b>Introduzione</b>	1
<b>Descrizione del Piano per l'uguaglianza di Genere</b>	2
<b>Obiettivi e Focus delle Aree</b>	3
<b>Area Tematica 1: Leadership e processo decisionale</b>	5
<b>Area Tematica 2: Reclutamento e progressione di carriera</b>	6
<b>Area Tematica 3: Benessere organizzativo</b>	7
<b>Area Tematica 4: Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità</b>	8
<b>Area Tematica 5: Integrazione della dimensione di genere nelle attività formative dell'Azienda</b>	9

 <b>ASL</b> CITTÀ DI TORINO	<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b> <b>GEP (Gender Equality Plan)</b>	Codifica: PIANO GEP 2023 REV 00
DIREZIONE GENERALE		

## Introduzione

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'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) secondo il quale, con 65 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione. L'indice medio europea è di 68,6 punti. Con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, 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). Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze di tutto il personale all'interno dei propri processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, la ASL Città di Torino ha predisposto il Piano per la Parità di Genere per il periodo 2023-2025. La ASL Città di Torino è impegnata nel favorire la parità di genere e contrastare il fenomeno della violenza nei confronti del personale, ponendo in essere più attività specifiche (corsi di sensibilizzazione e formazione al tutto il personale) e lo schema del Gender Equality Plan costituisce lo strumento per continuare a migliorare il monitoraggio delle azioni intraprese per verificare l'esistenza o meno di differenze e nel caso per progettare ulteriori azioni concrete per il loro superamento.

 DIREZIONE GENERALE	<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b> <b>GEP (Gender Equality Plan)</b>	Codifica: PIANO GEP 2023 REV 00
---	--	---------------------------------------

## Descrizione del Piano per l'Uguaglianza di Genere

○ Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità della ASL Città di Torino che svolge attività istituzionali di empowerment nelle diverse componenti sociali al fine di una migliore coesione. Il Piano è stato pensato come strumento aggiornabile nel tempo, in cui siano indicati dati di partenza e obiettivi oggetto di monitoraggio.


○ Il Piano elenca una serie di criticità e formula obiettivi specifici da raggiungere a seguito dell'attivazione di specifiche azioni, per ognuna delle quali sono stati identificati i referenti nelle diverse Strutture.

○ Il Piano 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. Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto gender gap – es. conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nelle attività di vertice dell'organizzazione dell'Azienda.

○ Favorire l'equità di genere nella conduzione e nella partecipazione alle attività di direzione, di comando contribuisce a indirizzare e migliorare gli impatti per costruire un'organizzazione al lavoro più equilibrata. In questo ambito, sono anche state individuate le misure per promuovere la salute e la prevenzione in chiave di genere sul luogo di lavoro. Il tema della violenza di genere verrà trattato prevedendo anche il supporto di professionisti sia interni che esterni.


○ Il Piano è costituito da tabelle sintetiche realizzate per ciascun obiettivo per i quali sono descritti azioni, gli strumenti, i target, gli indicatori, gli anni di attuazione e i referenti delle Strutture dell'Azienda.

○ Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e i focus delle Aree Tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere della ASL Città di Torino.

	<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b> <b>GEP (Gender Equality Plan)</b>	Codifica: PIANO GEP 2023 REV 00
	DIREZIONE GENERALE	

## Obiettivi e Focus delle Aree


<i>Area tematica (AT)</i>	<i>Obiettivi</i>	<i>Focus</i>
<p><i>AT1 – Leadership e processo decisionale</i></p>	<p><b>AT01.01</b> – Raccolta e analisi dei dati personalizzati per l’adozione di misure per il raggiungimento dell’equità di genere.</p> <p><b>AT1.02</b>- Miglioramento dei processi decisionali interni volto ad una maggiore equità di genere.</p>	<p>La conoscenza dei risultati sull’indagine del personale è necessaria per impostare misure per la parità e sarà favorita attraverso l’implementazione della raccolta e l’analisi dei dati per il Bilancio di Genere.</p>
<p><i>AT2 – Reclutamento e progressione di carriera</i></p>	<p><b>AT2.01</b> - Pari opportunità nell’accesso alle posizioni lavorative messe a concorso</p> <p><b>AT2.02</b> - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale</p> <p><b>AT2.03</b> – Equità di genere negli organi apicali collegiali della ASL.</p>	<p>Le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire l’equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi e la promozione di specifici percorsi formativi diretti a tutto il personale, nonché nella composizione più equilibrata tra i generi negli organi apicali collegiali.</p>
<p><i>AT3 – Benessere organizzativo</i></p>	<p><b>AT3.01</b> - Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata</p> <p><b>AT3.02</b> - Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa</p>	<p>Viene promosso il benessere organizzativo e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in situazioni particolari che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e privata. Sono previste misure per promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro per tutto il personale dell’azienda.</p>

 <b>ASL</b> CITTÀ DI TORINO	<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b> <b>GEP (Gender Equality Plan)</b>	Codifica: PIANO GEP 2023 REV 00
DIREZIONE GENERALE		

**AT3.03** – Promozione della salute e del benessere lavorativo di tutto il personale.

<b>AT4</b> – <i>Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità</i>	<b>AT4.01</b> - Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità e della violenza di genere  <b>AT4.02</b> - Diffusione della conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e delle indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla	Gli obiettivi previsti sono perseguiti attivando percorsi formativi e di supporto al personale promuovendo la cultura dell'equità di genere.
---	--	--

<b>AT 5</b> – <i>Integrazione della dimensione di genere nelle attività formative dell'Azienda</i>	<b>AT5.01</b> - Integrazione della dimensione di genere nella gestione della formazione del personale	Sono previste azioni per la promozione dell'integrazione di genere nei percorsi formativi proposti dall'azienda
--	---	---


	<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b> <b>GEP (Gender Equality Plan)</b>	Codifica: PIANO GEP 2023 REV 00
	DIREZIONE GENERALE	

### Area tematica 1 - Leadership e processo decisionale

Referente:

	<b>AT1.01</b>	<b>AT1.02</b>
<b>Obiettivo</b>	Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale di genere	Miglioramento dei processi decisionali interni volto all'equità
<b>Azioni</b>	Raccolta di dati disaggregati sul personale in formato digitale. Rendicontazione annuale dei dati di genere	Promozione di un'equa composizione di genere negli organi di governo dell'azienda e nelle posizioni apicali
<b>Strumenti</b>	Predisposizione degli strumenti informatici per la raccolta di dati.	Valutazione e proposte di possibili modifiche di regolamenti per favorire la parità di genere a livello decisionale.
<b>Target</b>	Data base del personale della ASL	Posizioni apicali in organi di vertice e struttura
<b>Indicatore</b>	Predisposizione (2023) e redazione bilancio di genere a partire dal 2024	Redazione del Piano Azioni positive (PAP) annuale
<b>2023</b>	<b>Predisposizione</b>	<b>Redazione</b>
<b>2024</b>	<b>Redazione</b>	<b>Redazione</b>
<b>2025</b>	<b>Aggiornamento</b>	<b>Redazione</b>
<b>Referenti</b>	SC Politiche Personale Relazioni Sindacali e Gestione Strategica Risorse Umane CUG	Direzione Generale SC Politiche Personale Relazioni Sindacali e Gestione Strategica Risorse Umane CUG




 <b>ASL</b> CITTÀ DI TORINO	<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b>  <b>GEP (Gender Equality Plan)</b>	Codifica: PIANO GEP 2023  REV 00
	DIREZIONE GENERALE	

## Area tematica 2 - Reclutamento e progressione di carriera

Referente:


	<i>AT2.01</i>	<i>AT2.02</i>	<i>AT2.03</i>
<b>Obiettivo</b>	Pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso	Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Presenza significativa di genere negli organismi apicali collegiali dell'azienda
<b>Azioni</b>	Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera e maggiore accessibilità delle procedure.	Formazione e promozione di percorsi di empowerment per il personale	Monitoraggio dell'equità di genere negli organi decisionali collegiali.
<b>Strumenti</b>	Raccomandazioni riguardanti un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici compatibilmente con la normativa vigente in materia	Corsi di formazione relativi alle tematiche	Redazione di una raccomandazione sull'equità di genere
<b>Target</b>	Componenti delle commissioni valutatrici	Vertici delle strutture organizzative Tutto il personale ASL	Tutto il personale dell'Azienda
<b>Indicatore</b>	Predisposizione (2023) e revisione annuale delle raccomandazioni	Attivazione di almeno una edizione entro il 2023 ed attivazione di almeno due corsi.	Predisposizione delle raccomandazioni
<b>2023</b>	<b>Predisposizione</b>	<b>Attivazione corso</b>	<b>Predisposizione</b>
<b>2024</b>	<b>Aggiornamento</b>	<b>II edizione corso</b>	<b>Aggiornamento</b>
<b>2025</b>	<b>Aggiornamento</b>	<b>III edizione corso</b>	<b>Aggiornamento</b>
<b>Referenti</b>	SC Politiche Personale, Relazioni Sindacali e Gestione Strategica Risorse Umane, Gruppo GEP	SC Formazione, obiettivi sanitari qualità e accreditamento, CUG, Gruppo GEP	Direzione Generale. SC Affari Generali, CUG

	<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b> <b>GEP (Gender Equality Plan)</b>	Codifica: PIANO GEP 2023 REV 00
	DIREZIONE GENERALE	

### Area tematica 3 - Benessere organizzativo

Referente:

	<i>AT3.01</i>	<i>AT3.02</i>	<i>AT3.03</i>
<b>Obiettivo</b>	Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata.	Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	Promozione della salute del personale
<b>Azioni</b>	Sviluppare strumenti per una organizzazione agile del lavoro e per aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane	Applicazione di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare e personale	Misure di prevenzione in chiave di genere anche riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro
<b>Strumenti</b>	Monitoraggio degli interventi finalizzati ad una maggiore flessibilità.	Implementare l'utilizzo del congedo di paternità.	Progetti e seminari divulgativi sulla medicina di genere e di precisione (tailored). Integrazione della valutazione di rischio legato al genere.  Servizio di supporto psicologico
<b>Target</b>	Tutto il personal e	Tutto il personale dell'ASL	Tutto il personale
<b>Indicatore</b>	Presenza di regolamento aziendale	Campagne interne di informazione	Eventi e azioni di sensibilizzazione sul tema
<b>2023</b>	<b>Regolamento aziendale</b>	<b>Predisposizione campagna di informazione</b>	<b>Azioni di sensibilizzazione</b>
<b>2024</b>	<b>Monitoraggio del regolamento</b>	<b>Campagna di informazione</b>	<b>Azioni di sensibilizzazione</b>
<b>2025</b>	<b>Azioni di miglioramento</b>	<b>Azioni di miglioramento</b>	<b>Azioni di sensibilizzazione</b>
<b>Referenti</b>	Direzione SC Politiche Personale, Relazioni Sindacali e Gestione Strategica Risorse Umane,	Direzione generale, SC Amministrazione del personale e Legale;	Direzione generale, SPP, SSS Medico competente,

 <b>ASL</b> CITTÀ DI TORINO	<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b>  <b>GEP (Gender Equality Plan)</b>	Codifica: PIANO GEP 2023  REV 00
	DIREZIONE GENERALE	

CUG

CUG

SSS Psicologia aziendale

### Area tematica 4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

Referente:

	<b>AT4.01</b>	<b>AT4.02</b>
<b>Obiettivo</b>	Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari Opportunità e violenza di genere	Diffusione della conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e delle indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla
<b>Azioni</b>	Formazione a tutto il personale sui temi della parità di genere	Promuovere la consapevolezza della violenza di genere e della pari opportunità
<b>Strumenti</b>	Diffusione capillare del Codice etico per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze nei luoghi di lavoro.	Realizzazione di seminari tematici; Redazione e distribuzione di materiale informativo; Promozione sul sito dell'ASL di iniziative svolte da altri soggetti; Corsi di formazione specifici sulla prevenzione e contrasto alla violenza di genere e tutela delle vittime
<b>Target</b>	Tutto il personale	Tutto il personale dell'ASL
<b>Indicatore</b>	Revisione del Codice etico	Realizzazione di eventi e azioni di sensibilizzazione sul tema
<b>2023</b>	<b>Revisione</b>	<b>Attività divulgativa</b>
<b>2024</b>	<b>Diffusione</b>	<b>Attività divulgativa</b>
<b>2025</b>	<b>Monitoraggio</b>	<b>Attivazione del seminario</b>
<b>Referenti</b>	SPP, CUG, Gruppo GEP, SSS Medico Competente	SC Formazione, obiettivi sanitari, qualità e accreditamento, CUG, Gruppo GEP

 <b>ASL</b> CITTÀ DI TORINO	<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b> <b>GEP (Gender Equality Plan)</b>	Codifica: PIANO GEP 2023 REV 00
DIREZIONE GENERALE		

## Area tematica 5 - Integrazione della dimensione di genere nelle attività formative dell'Azienda

Referente:

### **AT5.01**

<b>Obiettivo</b>	Integrazione della dimensione di genere nella gestione della formazione del personale
<b>Azioni</b>	Promozione dell'integrazione di genere nei percorsi formativi proposti dall'azienda
<b>Strumenti</b>	Integrazione della dimensione di genere delle attività formative aziendali.
<b>Target</b>	Tutto il personale
<b>Indicatore</b>	Azioni per l'attuazione dell'integrazione.
<b>2023</b>	<b>Analisi sulla base dei dati</b>
<b>2024</b>	<b>Predisposizioni di azioni</b>
<b>2025</b>	<b>Azione per l'integrazione</b>
<b>Referenti</b>	Direttore Generale, Direzione sanitaria, SC Formazione, obiettivi sanitari, qualità e accreditamento, CUG