



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

05/05/2025

MISSION E POLITICA

L'azienda sanitaria " GAF LA PINETINA " è una struttura accreditata al SSN per l'erogazione di trattamenti sanitari ex art. 26 in regime ambulatoriale e domiciliare, per l'erogazione di prestazioni di recupero e rieducazione funzionale e per prestazioni di residenziali per pazienti adulti non autosufficienti R3.

E' situato in Castelvolturmo alla via Domiziana a pochi minuti tra Napoli e Caserta. La struttura si inserisce in una realtà territoriale notevolmente variegata per quanto riguarda il contesto economico, sociale e di necessità sanitaria. Infatti negli ultimi anni, accanto alla popolazione locale, si è inserita una notevole quota di popolazione immigrata, sia stagionale che stabile, di origine nordafricana e dell'Europa dell'est.

Alle esigenze sanitarie vecchie si sono aggiunte altre esigenze attivate dal riproporsi di patologie che sembravano scomparse nelle nostre realtà e che si sono, invece, modificate dall'incrociarsi di biotipi e terreni di espressione nuovi. Emergono malattie da distonia da parto, dovute a cattiva gestione delle gravidanze a rischio, con malattie da sofferenze encefaliche perinatali e prenatali, con disturbi organici quali tetraparesi e diparesi; si evidenziano malattie infettive da micobatteri e virus, con sindromi da immunodeficienza. Non va sottovalutata la maggiore incidenza di malattie di natura neoplastica, con i danni secondari e terziari ad esse connesse. Sono, inoltre, in notevole aumento le patologie da disadattamento sociale con disturbi di comunicazione e di controllo emotivo – comportamentale.

L'organizzazione della Pinetina è impegnata da anni nella riabilitazione neuromotoria, nel recupero e rieducazione funzionale e nella residenza sanitaria assistenziale adulti non autosufficienti.

La struttura opera in un contesto socio organizzativo piuttosto complesso, che richiede grosso impegno emotivo e anche finanziario, vista la natura delle relazioni economiche con le istituzioni e i vincoli imposti dalle politiche regionali.

Tutto lo staff della Pinetina è orientato verso il conseguimento dello stato migliore di benessere per i pazienti della residenza, favorendo e promuovendo il recupero delle autonomie e il non peggioramento delle abilità residue.

Nel centro di riabilitazione l'obiettivo condiviso è il conseguimento degli obiettivi terapeutici condivisi con l'utente e il referente, o i referenti, del progetto riabilitativo.

In entrambi i casi il miglioramento della qualità di vita dell'utente si realizza attraverso la presa in carico globale a cura dell'equipe riabilitativa e la condivisione degli obiettivi con la famiglia e il caregiver. La figura del case manager rappresenta l'elemento di congiunzione tra l'organizzazione, la famiglia, le istituzioni ed il contesto socio-organizzativo. Per realizzare tali obiettivi la Direzione mette a disposizione risorse economiche e strutturali; con la formazione continua del personale, attraverso l'utilizzo dei fondi interprofessionali, garantisce l'aggiornamento professionale continuo e l'avanguardia nell'applicazione delle metodiche riabilitative.

La direzione è consapevole che il mantenimento di tale sistema e degli obiettivi che esso si pone di raggiungere è possibile solo grazie al coinvolgimento del personale tutto.

L'esperienza di questi anni ha consentito di maturare la consapevolezza che il sistema qualità aziendale è un valore irrinunciabile nel processo di erogazione delle prestazioni sanitarie. L'utenza percepisce la qualità non solo nel momento in cui gli è erogato il trattamento, ma anche durante le fasi che lo precedono (informazioni, disponibilità, cortesia del personale di front-office) e lo seguono (informazioni e consigli dello specialista).

La Direzione ha identificato la tipologia ed il volume di attività erogabili, in rapporto alle risorse strutturali, tecnologiche ed umane presenti nella struttura ed ai limiti di spesa fissati a livello regionale e locale. I principali impegni all'interno del contesto in cui opera l'organizzazione (Clienti interni, esterni, fornitori, ecc.) sono:

- Rispetto dei requisiti cogenti
- Rispetto dei requisiti posti dal sistema qualità e miglioramento continuo dell'efficacia dello stesso

A fronte degli impegni assunti e del quadro definito si perseguono, attraverso l'attuazione del sistema di gestione per la qualità, i seguenti obiettivi:

1. soddisfazione dell'utenza, della committenza e del personale
2. ampliamento del bacino di utenza
3. efficacia ed efficienza nei processi di erogazione dei servizi e nell'assistenza all'utenza.

Gli obiettivi della qualità sono tradotti, ove possibile, in indicatori misurabili sulla base:

- delle caratteristiche dell'obiettivo prefissato
- del particolare tipo di servizio e area di attività al quale si intende associarli

La Direzione si impegna a ad attuare e sostenere la presente politica politica della qualità, a riesaminarla periodicamente per accertarne la sua idoneità, a divulgarla a tutti i livelli dell'organizzazione.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, La Pinetina ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per la Pinetina rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della Pinetina sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA

- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale la Pinetina concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'impegno della direzione di una RSA (Residenza Sanitaria Assistenziale) per la parità di genere può assumere diverse forme e implica un approccio trasversale che coinvolge varie aree, tra cui politiche interne, pratiche di assunzione, formazione del personale e servizi offerti ai residenti. Ecco alcuni modi in cui la direzione di una RSA può promuovere la parità di genere:

Politiche di assunzione e promozione: La direzione può stabilire politiche che promuovono la diversità di genere nei processi di assunzione e promozione del personale, ad esempio adottando quote di genere o garantendo pari opportunità per uomini e donne nelle selezioni e nelle avanzamenti di carriera.

Formazione e sensibilizzazione: Organizzare programmi di formazione e sensibilizzazione sulle questioni di genere per il personale, in modo da promuovere una cultura aziendale inclusiva e consapevole delle questioni di genere.

Pari retribuzione: Assicurarsi che uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o ruolo di responsabilità ricevano una retribuzione equa e trasparente, eliminando eventuali disparità retributive di genere.

Servizi personalizzati: Offrire servizi personalizzati che tengano conto delle specifiche esigenze e preferenze di uomini e donne residenti, assicurando un trattamento equo e rispettoso per entrambi i sessi.

Partecipazione e rappresentanza: Promuovere la partecipazione e la rappresentanza equa di uomini e donne nelle decisioni strategiche e nelle attività di governo della RSA, ad esempio attraverso la presenza di uomini e donne nei consigli di amministrazione o comitati consultivi.

Cultura organizzativa inclusiva: Creare un ambiente di lavoro che promuova la parità di genere e contrasti comportamenti discriminatori o stereotipati, ad esempio attraverso politiche anti-discriminazione e azioni concrete per contrastare il sessismo sul posto di lavoro.

Monitoraggio e valutazione: Monitorare regolarmente i progressi verso gli obiettivi di parità di genere e valutare l'efficacia delle misure adottate, apportando eventuali aggiustamenti o miglioramenti necessari.

Collaborazioni e partenariati: Collaborare con altre organizzazioni, istituzioni o gruppi che lavorano per la parità di genere per scambiare buone pratiche, risorse e supporto reciproco nell'ambito della promozione della parità di genere nella RSA e nella comunità circostante.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della Pinetina continua l'adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

La Pinetina si impegna:

ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

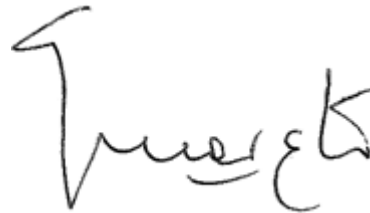
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Merletti', with a large, stylized initial 'M' at the top left.