



## 5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

La presente Relazione, oltre a contenere informazioni in merito ai risultati organizzativi e individuali raggiunti, rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, presenta, in questa quinta sezione, le azioni intraprese dall'Amministrazione, in tema di pari opportunità e benessere organizzativo nonché gli elementi sul bilancio di genere realizzato.

### 5.1 Pari opportunità e benessere organizzativo

Il Ministero della salute, in continuità con le iniziative già poste in essere in materia di pari opportunità e benessere organizzativo, nell'anno 2013, ha continuato ad implementare il Servizio di ascolto per la prevenzione del disagio lavorativo, mettendo a disposizione ogni risorsa necessaria per le attività dello "Sportello di ascolto". Tale Servizio, avvalendosi dell'attività del Consigliere di fiducia, nominato da questo Dicastero, ha svolto una funzione di sostegno ai lavoratori/lavoratrici e all'organizzazione. Il Consigliere, infatti, partendo dall' "analisi della domanda" ha formulato proposte utili alla risoluzione delle problematiche rappresentate sia dalle lavoratrici e dai lavoratori delle sedi centrali e periferiche, sia dall'Amministrazione stessa.

L'attività prevalentemente svolta ha riguardato, come di consueto:

- consulenze di livello "duty", ovvero finalizzate al rispetto delle garanzie di base previste dalla legge, intervenendo nei casi di presunta molestia morale e psicologica nei luoghi di lavoro e nei casi di presunto stress lavoro correlato;
- consulenze di livello "need", ovvero finalizzate al rispetto dei valori organizzativi, alla individuazione di strategie formative per i dirigenti e programmi aziendali di benessere dei lavoratori/lavoratrici;
- consulenze di livello "benefit", ovvero tese a favorire l'efficacia della prestazione individuale attraverso la valutazione dei problemi organizzativi, quindi, di sostegno alla persona e agli uffici.

Sempre nell'ambito di questa attività, l'Amministrazione, avvalendosi di tale "osservatorio", ha predisposto progetti formativi per la promozione della cultura del benessere organizzativo come garanzia per la rimozione di ogni possibile circostanza che possa arrecare disagio lavorativo alle lavoratrici e ai lavoratori. Nell'anno 2013, infatti, per la realizzazione di tali progetti, l'Amministrazione ha stipulato un Accordo di Collaborazione, a titolo gratuito, con la Società Psicoanalitica Italiana per promuovere iniziative di "Formazione per la prevenzione del disagio psichico nei luoghi di vita e di lavoro e per l'educazione alla salute mentale".

Nell'ambito di tale accordo, l'Amministrazione ha pianificato per il 2014 due specifici percorsi formativi:

- a) "Il modello di intervento nella gestione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro – il ruolo del medico competente", finalizzato a uniformare il modello di intervento in materia di rischi trasversali e disagio lavorativo, tra tutti i medici competenti del Ministero della Salute, operanti nella sede centrale e nelle sedi periferiche;
- b) "La sofferenza psichica e l'attuale disagio sociale: lo sguardo della psicoanalisi", rivolto sia a funzionari e dirigenti del Ministero della Salute sia ai medici di medicina generale, specialisti in psichiatria, pediatri di libera scelta, psicologi, psicoterapeuti e ai professionisti del settore, atteso che la prevenzione rappresenti lo strumento elettivo per lo sviluppo di una cultura finalizzata alla conoscenza di quei fattori di rischio che possono produrre l'aumento dell'incidenza del disagio psichico, con il conseguente aumento della spesa sanitaria per le cure necessarie e tratterà i seguenti argomenti:



- La psicosi e le sue forme;
  - I disturbi d'ansia;
  - Le dipendenze con e senza sostanze;
  - I disturbi della condotta alimentare
- c) Per quanto riguarda le iniziative formative volte alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, è stato predisposto il progetto formativo "*Ministero inForma*". Tale progetto, rivolto a tutto il personale del Ministero, intende diffondere la cultura e la promozione di uno stile di vita attivo e salubre.

Relativamente alle attività per l'inclusione dei portatori di disagio psichico e fisico, presenti nell'Amministrazione, accanto al sostegno psicologico e alle iniziative di volta in volta realizzate per individuare azioni in grado di ridurre possibili rischi di discriminazione, in accordo con il Servizio di Prevenzione e Protezione, è stato inserito all'interno del piano di formazione 2013 il progetto formativo finalizzato alla diffusione della cultura del rispetto delle diversità. Tale corso, rivolto a tutti i dirigenti, è finalizzato a fornire adeguate conoscenze in materia, oltre che consentire l'acquisizione di competenze psicologiche utili per l'inclusione di tali soggetti all'interno del team di riferimento. Detto corso è in fase di realizzazione.

Sempre al fine di garantire il principio di uguaglianza di trattamento di tutti i lavoratori anche in materia di salute e sicurezza, il Servizio di Prevenzione e Protezione ha incluso nel Piano di Emergenza i punti che riguardano la sicurezza delle persone con disabilità, eventualmente presenti in pianta stabile all'interno delle strutture del Ministero.

In un'ottica ampia della sicurezza che riguarda non solo coloro che mostrano in modo più o meno evidente difficoltà motorie o sensoriali, ma anche le persone con altri tipi di disagio, ad esempio i bambini ospiti del Nido aziendale e i dipendenti con insufficiente autonomia perché affette da patologie molto diverse tra loro (ad esempio affezioni respiratorie, problemi cardiaci), il Servizio di Prevenzione e Protezione ha istituito un servizio di assistenza, assicurato dai lavoratori e dalle lavoratrici volontari che hanno ricevuto specifica formazione per lo svolgimento del ruolo loro assegnato in caso di emergenza e che applicano in occasione delle prove di esodo.

Il Piano di Emergenza di questa sede comprende le modalità operative per l'area del Nido aziendale che, mediamente, ospita 40 bambini da 0 a 3 anni di età. Al fine di assicurare anche ai piccoli un pari livello di sicurezza, oltre all'adeguata formazione/informazione della coordinatrice e delle operatrici della struttura (modalità da seguire in caso di emergenza con procedura scritta), il Servizio di Prevenzione e Protezione ha formato i lavoratori volontari di supporto per l'assistenza all'esodo dei bambini in caso di emergenza.

Anche per l'anno 2013, il personale volontario per l'assistenza alle persone con disabilità motorie o sensoriali e ai bambini del suddetto Nido aziendale, è stato aggiornato su tutte le misure di sicurezza di specifica competenza e, durante le attività propedeutiche alla prova di esodo dall'edificio, è stato chiamato a partecipare agli incontri dedicati, al fine di ricevere eventuali ulteriori istruzioni. Per quanto attiene alle attività del Nido aziendale attivo nel Ministero della Salute da più decenni, nel 2013 l'Amministrazione ha organizzato incontri costanti con i genitori dei minori che usufruiscono del Servizio, al fine di individuare risposte sempre più in linea con i bisogni rappresentati dalle madri e dai padri lavoratrici/lavoratori

Come ormai da anni, ha visto l'Amministrazione impegnata a individuare azioni per l'implementazione continua e costante di tutti gli ausili di supporto per le categorie protette e per le lavoratrici e i lavoratori portatori di disagio psichico e fisico.

Per quanto attiene le azioni per la realizzazione delle iniziative in materia di parità, pari opportunità e benessere organizzativo, l'Amministrazione, in linea con quanto indicato dalla



delibera n. 22 del 2011 della già CiVIT, nel corso del 2013 ha costituito il gruppo operativo per implementare un collegamento tra l'Ufficio Generale delle Risorse, dell'Organizzazione e del Bilancio, i rappresentanti dei Dipartimenti, dell'Organismo Indipendente di Valutazione e del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituito presso il Ministero della Salute.

Detto gruppo, costituito anche per la elaborazione di una bozza di un Piano triennale per le azioni positive, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oltreché nel rispetto dei principi di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica, ha supportato l'Amministrazione nella predisposizione dello studio di fattibilità per introdurre forme di lavoro flessibili anche temporaneo come il Telelavoro domiciliare. Partendo dall'analisi dei possibili vantaggi del telelavoro, e ritenendo che esso possa contribuire ad una tendenziale riduzione delle assenze dal lavoro, l'Amministrazione ha effettuato l'analisi delle attività telelavorabili, ovvero, quelle attività dotate di un supporto tecnologico indispensabile per realizzare tale progetto, individuando i criteri per l'assegnazione di progetti di telelavoro.

L'utilizzo del telelavoro domiciliare, tramite la tecnologia dell'informazione (ICT), infatti, potrebbe consentire all'Amministrazione di continuare ad avvalersi della prestazione dei lavoratori e delle lavoratrici che per ragioni personali e/o familiari abbiano difficoltà a raggiungere la propria sede di servizio, con il vantaggio di garantire da un lato la continuità dell'azione amministrativa e, dall'altro, consentire al lavoratore/lavoratrice di non subire il pregiudizio economico della decurtazione stipendiale.

Sempre in tale ottica, l'Amministrazione, nell'anno 2013 ha dato particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi per sostenere il principio delle pari opportunità. Ad esempio in tema di formazione/informazione ha utilizzato i sistemi di videoconferenza, consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle iniziative svolte presso la sede centrale, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

Nell'ambito specifico delle attività relative alla comunicazione interna, in linea anche con quanto suggerito dal CUG Salute, nel 2013 è stata organizzata la Giornata delle buone prassi finalizzata a implementare la comunicazione trasversale tra le varie strutture ministeriali e sviluppare il senso di appartenenza attraverso la conoscenza delle azioni intraprese e che abbiano impatto sia interno sia esterno all'Amministrazione.

In relazione alle attività specifiche del CUG Salute, sempre nell'ottica di una proficua collaborazione, tesa a dare attuazione alle iniziative in materia di pari opportunità e benessere organizzativo, l'Amministrazione, anche nell'anno 2013 ha fornito tutti i supporti necessari per lo svolgimento delle attività di tale organismo.

Nel corso del 2013 nell'ambito della "Task Force Interministeriale sulla violenza contro le donne" istituita presso il Dipartimento delle Pari Opportunità, è stata avviata la definizione, in maniera condivisa con tutte le altre Amministrazioni partecipanti, delle linee d'indirizzo sulla formazione di tutti gli operatori, non solo sanitari, coinvolti nel contrasto e nella prevenzione alla violenza sessuale e di genere per avviare un modello operativo di rete del fenomeno da inserire nel piano nazionale per il contrasto alla violenza di genere.

La Direzione generale della prevenzione insieme alla Direzione generale dei rapporti europei e internazionali ha partecipato al Tavolo di coordinamento interistituzionale per la definizione della Strategia nazionale di prevenzione e contrasto della discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere e fornito gli elementi di competenza in merito al punto VII Salute della Raccomandazione CM/Rec (2010)5 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa.

Nell'ambito del Progetto europeo *EQUI-Health*, coordinato dall'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) si stanno individuando azioni per promuovere la salute delle popolazioni migranti vulnerabili, quali richiedenti asilo e irregolari, nonché popolazione Rom e minoranze etniche.

Riguardo questi ultimi, nell'ambito della Strategia Nazionale d'inclusione dei Rom, dei Sinti e dei Caminanti, predisposta in attuazione della Comunicazione n. 173/2011 della Commissione Europea, è stato costituito un apposito Tavolo per l'asse "Salute", per la definizione, nell'ambito dei piani locali di inclusione dei RSC, dell'implementazione delle possibilità di accesso ai servizi sanitari e socio-sanitari ed ai servizi di medicina preventiva, soprattutto in tema di salute riproduttiva e materno infantile.

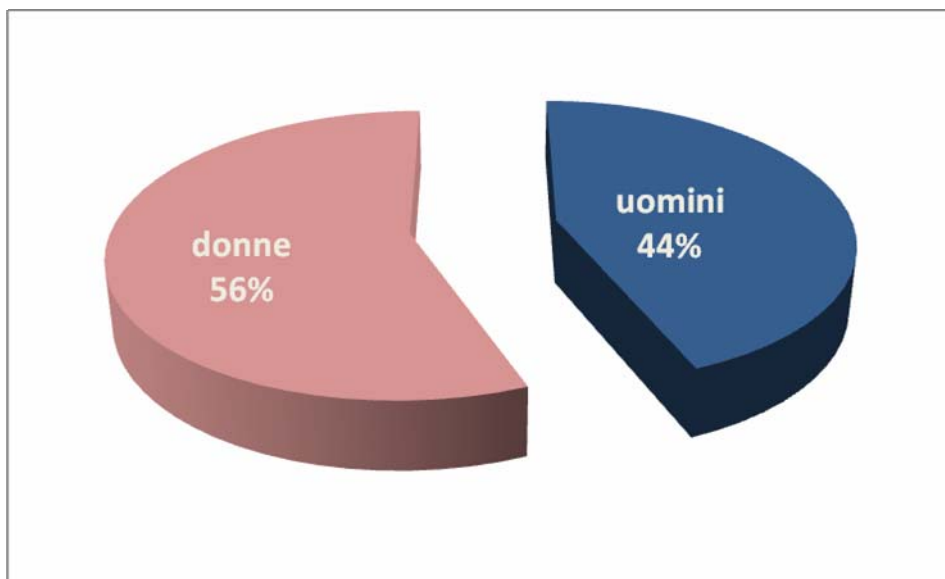
Inoltre, durante il 2013, l'Ufficio X ex DGPREV della Direzione generale della prevenzione ha lavorato in stretta collaborazione con la Direzione generale dei rapporti europei e internazionali, per tematiche quali il CSW (*Commission on the Status of Women*), il CEDAW (*Committee on the Elimination of Discrimination against Women*) e i CIDU (Comitato interministeriale per i Diritti Umani).

Si segnala, infine, che questo Ministero ormai da anni sviluppa le proprie iniziative di informazione e sensibilizzazione tenendo in debita considerazione, nella definizione dello scenario epidemiologico, dei *target* e dei messaggi relativi a campagne di comunicazione su patologie comuni ai due sessi, delle differenze di "genere" derivanti da differenze biologiche, nonché da fattori ambientali, sociali e culturali.

Si completa il paragrafo con alcuni grafici rappresentativi della distribuzione del personale del Ministero per genere.

Dei 2.106 dipendenti del Ministero il 56% sono donne (1.181), i restanti 44% uomini (925).

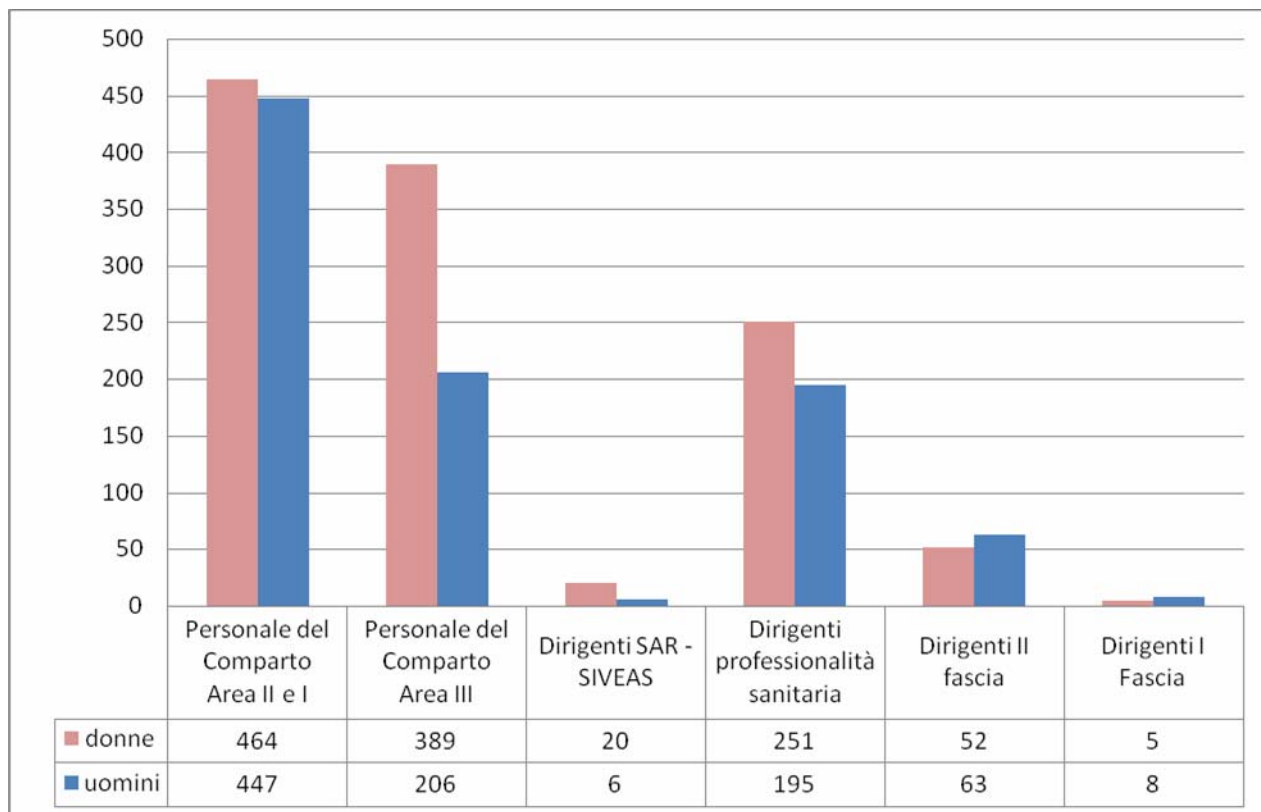
**Figura 11 - Distribuzione del personale per genere**



Fonte dati - Ministero della salute - Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

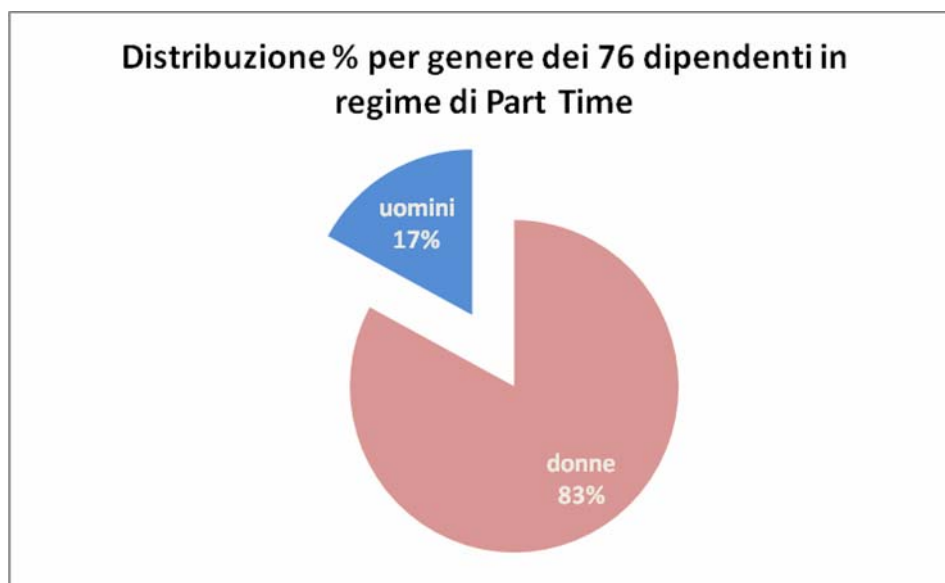
Approfondendo l'analisi per qualifica si evidenzia che nelle posizioni apicali c'è una prevalenza di uomini, mentre tra i dirigenti delle professionalità sanitarie e l'Area III del Comparto il numero di donne è superiore a quello degli uomini. La distribuzione tra i due generi si equivale nelle Aree II e I del Comparto.

Figura 12 - Distribuzione del personale per genere e per qualifica



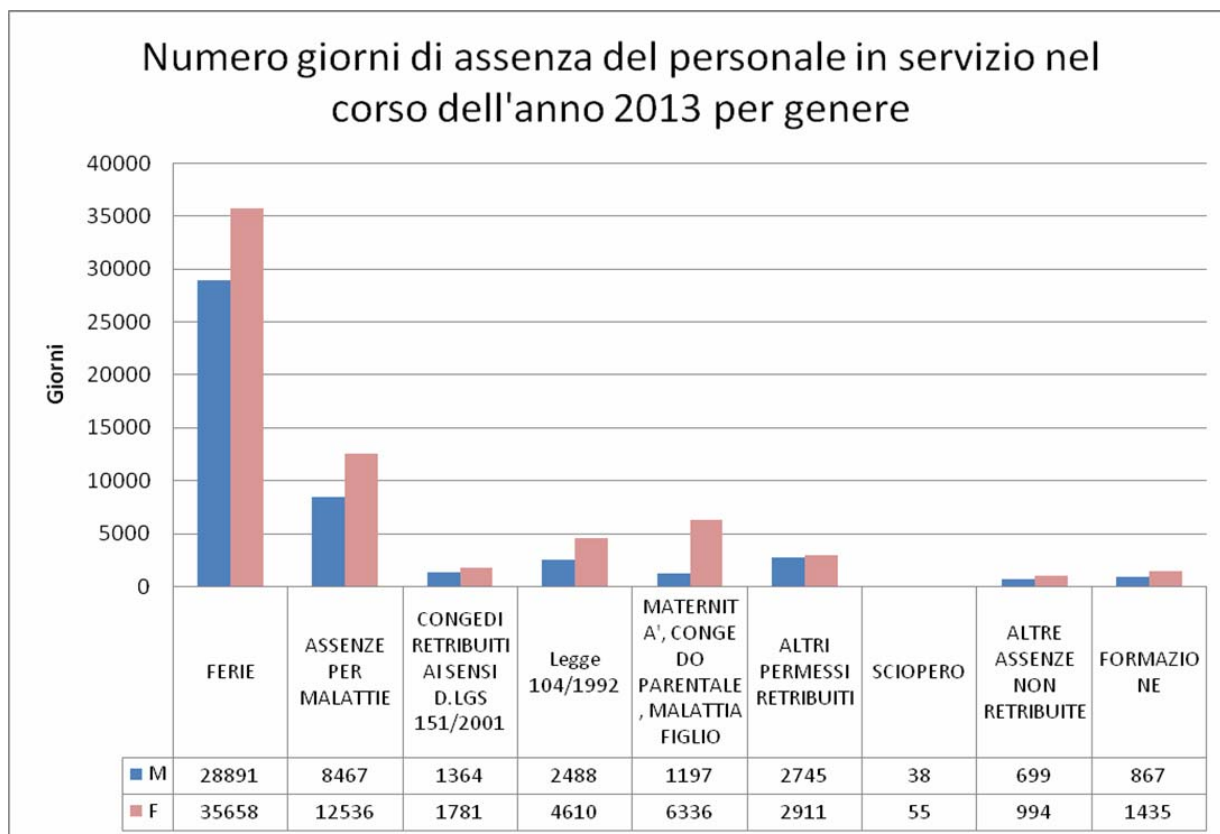
Fonte dati - Ministero della salute - Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

Il personale in regime di *part time* nel 2013 è stato pari a 76 dipendenti di cui 63 (83%) sono state donne e 13 uomini (17%); 38 dipendenti dei 76 hanno usufruito del *part time verticale* (32 donne e 6 uomini).

Figura 13 - Distribuzione % per genere del personale in *part time*

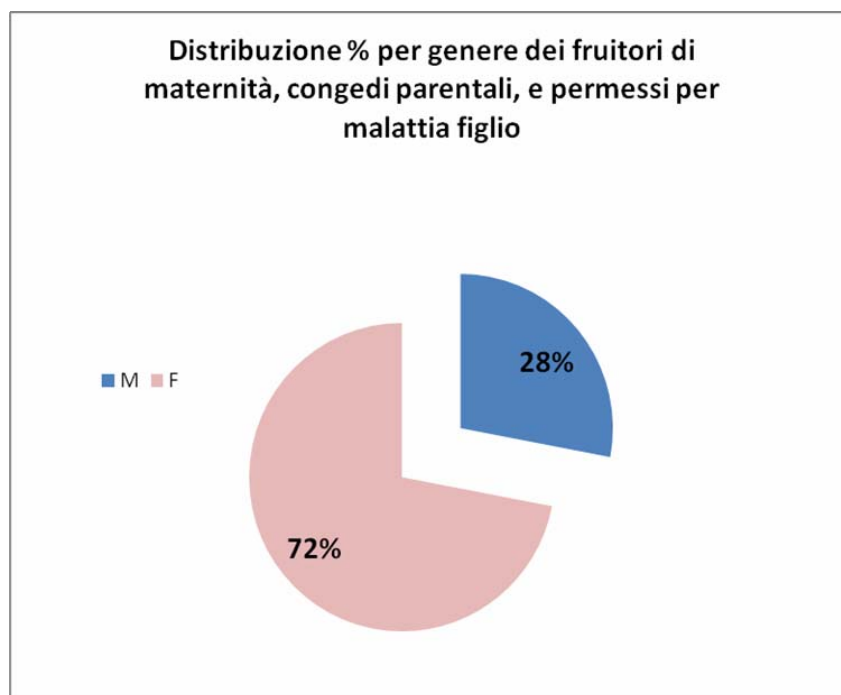
Fonte dati - Ministero della salute - Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

In Figura 13 si riportano i dati relativi ai giorni di assenza effettuati dal personale per tipologia e per genere.

**Figura 14 - Numero di giorni di assenza per tipologia e genere**


Fonte dati - Ministero della salute - Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

Infine, per quanto concerne l'area relativa ai congedi parentali, si evidenzia che su un totale di 134 dipendenti fruitori di congedi parentali, 96 sono donne (circa 72%) e 38 sono uomini (circa 28%) per una durata media di 66 giorni annui per le donne e 31,5 giorni annui per gli uomini.

**Figura 15 - Distribuzione % per genere dei fruitori dei congedi parentali**


Fonte dati - Ministero della salute - Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio