



DELIBERAZIONE

OGGETTO: Primo Bilancio integrato di genere delle Aziende Sanitarie di Bologna realizzato congiuntamente dai CUG delle tre Aziende sanitarie bolognesi IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna, Azienda USL di Bologna – IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche, IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamati:

- il D. Lgs. n. 165/2001, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, per il quale le pubbliche amministrazioni garantiscono il rispetto del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne, vietando ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, in base, tra l’altro, al genere, per quanto riguarda l’accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro (art. 7);
- il D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246” che dispone che le Pubbliche amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne (art. 48);
- il D. Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che esplicita la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle Amministrazioni pubbliche (art.8);
- la Legge n. 183/2010 recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” che prevede che le Pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art. 21);
- la Direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari opportunità contenente “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” che fornisce alle pubbliche amministrazioni indicazioni concrete che consentano l’attuazione di misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e fornire indirizzi operativi per l’applicazione degli strumenti di conciliazione dei

tempi di vita e di lavoro, e prevede che le amministrazioni pubbliche debbano promuovere analisi di bilancio di genere;

- la Legge 1692/2021 “modifiche al codice di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;

Viste le Deliberazioni del Direttore Generale:

- n. 115 del 15/04/2021 con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive predisposto dal CUG per il triennio 2021 – 2023;
- n. 179 del 15/06/2023 “Aggiornamento della composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell’IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico di Sant’Orsola”
- n. 195 del 16/06/2022 "Adozione del Piano per l’eguaglianza di genere (Gender equality plan - GEP) e costituzione del GEP Team";
- n. 215 del 27/07/2023 “Adozione del Piano per l’uguaglianza di genere e delle azioni positive 2023/2025”;
- n. 224 del 31/07/2023 “Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025” Sottosezione di programmazione dell’organizzazione - Piano di Eguaglianza di genere e delle Azioni Positive che inserisce quale azione di sviluppo l’adozione del Bilancio di Genere;

Considerato che:

- il Bilancio di Genere è uno strumento volto a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sull’impatto delle politiche pubbliche su uomini e donne;
- tra gli obiettivi fondamentali del Bilancio di Genere vi sono:

- 1) Accrescere la consapevolezza dell’impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere;
- 2) Assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell’individuazione delle modalità di attuazione;
- 3) Promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie

Preso atto che il Parlamento Europeo, con la Risoluzione 2002/2198, del 03/07/2003, ha sottolineato l’importanza del Bilancio di Genere al fine di valutare l’impatto delle politiche di bilancio, “integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l’uguaglianza tra i sessi”.

Valutato che, in ambito sanitario, il Bilancio di Genere può essere utilizzato anche per analizzare i bisogni della comunità attraverso una prospettiva di genere rispetto all’accesso e all’impatto delle prestazioni sanitarie, nonché l’equità in ambito lavorativo con l’obiettivo finale di sviluppare nuove politiche e interventi sensibili alle questioni di genere per una maggiore equità sociale;

Evidenziato quindi che, in quest'ottica, il Bilancio di Genere offre, oltre ad una rendicontazione di genere delle prestazioni erogate e delle risorse impiegate, un dettagliato resoconto della condizione del personale letta attraverso le differenze tra dipendenti donne e uomini, che costituirà una valida base informativa a supporto di politiche del personale sempre più attente alla parità di genere;

Ritenuto, pertanto, di approvare il primo Bilancio integrato di genere delle Aziende Sanitarie di Bologna realizzato congiuntamente dai "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del lavoro" (CUG) delle tre Aziende sanitarie bolognesi IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna, Azienda USL di Bologna – IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche, IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, al fine di offrire a tutti gli stakeholders una lettura unitaria e comparata circa l'impiego delle risorse, le prestazioni erogate e le politiche sul personale, lette attraverso la lente del genere;

Delibera

Per le motivazioni esposte in premessa:

1. di approvare il primo Bilancio integrato di genere delle Aziende Sanitarie di Bologna realizzato congiuntamente dai "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del lavoro" (CUG) delle tre Aziende sanitarie bolognesi IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna, Azienda USL di Bologna – IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche, IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare mandato alla SSD Anticorruzione e Trasparenza di pubblicare di provvedere alla pubblicazione del documento sul sito internet aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente;

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Lorena Landi