



DELIBERAZIONE

OGGETTO: Adozione del Piano per l'eguaglianza di genere (Gender equality plan - GEP) e costituzione del GEP team

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamati:

- il Decreto Legislativo n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" all'art. 7 stabilisce che le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- il Decreto Legislativo n. 198/2006 - Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna - all'art. 48 impone 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;
- il Decreto Legislativo n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, all'art. 8 esplicita la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle Amministrazioni pubbliche;
- 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" all'art. 21 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;
- la Direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari opportunità 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;

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. 9 del 21/01/2022 con la quale è stato rinnovato il 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;

Dato atto che :

- 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'Unione europea ha previsto che le Istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti dei programmi europei quali Horizon Europe e PNRR, debbano dotarsi del Gender equality plan (GEP) o "Piano per l'uguaglianza di genere";
- il Piano per l'uguaglianza di genere 2022-2024, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, è il risultato del lavoro di un gruppo interaziendale - Gender equality plan team - composto da referenti aziendali designati da IRCCS Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola, IRCCS Azienda USL di Bologna ed IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli;
- il Piano per l'uguaglianza di genere riprende ed amplia obiettivi ed azioni contenute nel Piano delle Azioni Positive 2021-2023, in una logica di continuità e sinergia tra i due documenti di pianificazione;

Dato atto altresì che il Piano per l'uguaglianza di genere:

- in data 03/05/2022 è stato approvato dal Board interaziendale di governance, composto dai Direttori generali e Direttori scientifici delle tre aziende/IRCCS;
- in data 16/05/2022 è stato approvato dal Consiglio di indirizzo e verifica dell'IRCCS Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola;
- in data 17/05/2022 è stato trasmesso, per opportuna informazione, alle Organizzazioni sindacali delle aree del comparto e della dirigenza;

Precisato che il Piano per l'uguaglianza di genere 2022 - 2024 sarà monitorato ed aggiornato annualmente da parte del Gender equality plan team, composto dai Presidenti dei CUG e dai referenti aziendali designati dalle tre aziende/IRCCS, con la supervisione e verifica del Board interaziendale di governante;

Delibera

per le motivazioni espresse in premessa:

1. di approvare il Piano per l'uguaglianza di genere 2022-2024, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, prevedendone anche la pubblicazione nel sito web aziendale;
2. di dare mandato alle strutture aziendali definite dal Piano come responsabili delle azioni previste di procedere all'attuazione delle stesse;
3. di affidare alla componente aziendale del Gender equality plan team, con il coordinamento del Presidente del CUG, il monitoraggio, la verifica dello stato di attuazione ed il conseguente aggiornamento del Piano per l'uguaglianza di genere 2022 - 2024 con periodicità annuale;
4. di prevedere l'eventuale integrazione della componente aziendale del Gender equality plan team nel caso siano richieste competenze specifiche necessarie allo svolgimento delle attività di monitoraggio e verifica;
5. di disporre che al Gender equality plan team interaziendale sia affidata l'eventuale rimodulazione degli obiettivi e delle azioni previste nelle differenti aree di intervento in relazione allo stato di attuazione delle attività nelle tre aziende ed in stretto raccordo con il Board interaziendale di governante.

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

Vania Maselli