

PIANO DI AZIONI POSITIVE
A.O.U. CITTA' DELLA SALUTE E DELLA SCIENZA DI TORINO
TRIENNIO 2023 – 2025

- Premesso che il D.Lgs. n. 198/2006 – Codice pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 246/2005 – all'art. 48 prevede che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga 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 e nel lavoro tra uomini e donne”;
- Vista la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” che, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;
- Vista la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

viene proposto il seguente
PIANO DI AZIONI POSITIVE 2023 – 2025

Nel corso del triennio 2023– 2025 l'A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino (di seguito denominata Azienda), in base a specifiche proposte attuative presentate dal Comitato Unico di Garanzia (di seguito denominato C.U.G.) aziendale, si impegna a:

1) promuovere

- la formazione, informazione e aggiornamento del personale dell'Azienda attraverso corsi/eventi sulle attività del C.U.G. e sulle tematiche relative alle Pari Opportunità, al benessere organizzativo, al contrasto delle discriminazioni, alla violenza di genere;
- l'adesione dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria al Progetto Ospedale Donna promosso dall'Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna;

2) effettuare

- alcuni incontri rivolti al personale aziendale anche con la Consigliera Regionale di Parità su argomenti di competenza del C.U.G., quali le carriere nelle aziende sanitarie, il clima lavorativo, gli stili di direzione delle donne apicali;
- l'informazione circa il ruolo e la funzione del C.U.G. e della Consigliera di Fiducia anche attraverso l'elaborazione di un opuscolo illustrativo, da divulgare capillarmente in tutta l'Azienda;
- la rilevazione e il monitoraggio delle sostituzioni per maternità e del part-time del personale dipendente dell'Azienda, allo scopo di verificare la possibilità di un maggior e più equo utilizzo di tali strumenti e di contribuire all'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro;
- la presentazione di progetti su conciliazione lavoro-famiglia-tempo libero (es. servizio di baby-sitter a richiesta e supporto anziani);
- il monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico e della Carta d'Intenti della Rete dei CUG

sottoscritta il 29/10/2015;

- l'aggiornamento e l'implementazione del sito web aziendale;

3) proseguire

- l'adesione al Coordinamento Cittadino contro la Violenza sulle Donne CCVD;
- l'adesione alla Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Città di Torino;
- l'adesione al Forum dei Comitati Unici di Garanzia della Regione Piemonte;
- l'adesione all'Osservatorio Cittadino sulla Salute delle Donne;

- l'aggiornamento sul tema della Medicina di Genere tramite formazione d'aula, organizzazione di un convegno e sensibilizzazione dell'utenza aziendale anche tramite la messa in onda di un video realizzato dall'Istituto Superiore di Sanità;
- l'implementazione dello sportello informativo on-line Dolore Donna;
- l'aggiornamento dello studio "Progressioni di Carriera" con riferimento all'attuale assetto organizzativo dell'Azienda con il supporto tecnico delle strutture aziendali e l'elaborazione delle opportune proposte correttive;
- l'adeguamento normativo del C.U.G.;

4) avviare

- alcune iniziative di sensibilizzazione inerenti il benessere della persona a partire dal miglioramento del proprio stile di vita: lotta alla sedentarietà, alimentazione, attività fisica utilizzando le risorse interne all'Azienda e facilitando l'accesso dei dipendenti alle risorse esterne (es. convenzioni con enti, associazioni, servizi);
- una collaborazione con il Mobility Manager aziendale al fine di individuare strategie di trasporto utili alla mobilità dei dipendenti;
- la realizzazione di un Osservatorio aziendale che effettui sistematiche azioni di raccolta dati, analisi e monitoraggio delle variabili relative al malessere/benessere organizzativo, al fine di migliorare la conoscenza di tali fenomeni e di promuovere il miglioramento del contesto lavorativo;
- un'analisi sull'invecchiamento della popolazione lavorativa, al fine di elaborare specifiche proposte migliorative e di sensibilizzare il personale dipendente anche tramite la diffusione di un opuscolo informativo;
- il Bilancio di Genere con un'analisi dettagliata del personale, in chiave di genere, e la relativa diffusione dei risultati.