

	UNI /PdR 125: 2022 - PARITÀ DI GENERE POLITICA DI PARITÀ DI GENERE AZIENDALE	DV01/MQA_SGPG03 Rev.00 07/10/2024 Pag. 1 di 3
---	---	---

Il concetto di ‘pari opportunità’ , che l’AOUP ricomprende tra valori fondanti espressi nello Stato Aziendale, si è evoluto nel tempo verso il più ampio concetto ‘parità tra i generi’; si tratta di un fattore basilare dell’organizzazione del lavoro dell’AOUP, atta a favorire un clima interno più collaborativo e sereno, una sempre migliore utilizzazione delle competenze di ognuno e di conseguenza maggiore economicità, efficienza ed efficacia delle attività. Parità tra i generi non significa solamente ‘parità tra uomini e donne’ e superamento di una visione stereotipata dei rispettivi ruoli, ma valorizzazione ed empowerment di tutte le diversità presenti tra le persone che operano all’interno dell’Azienda.

La Direzione aziendale dell’AOUP (consultato il *Comitato Guida per la certificazione della parità di genere* nominato con delibera del Dir. Gen. 624 del 4.7.2023) adotta pertanto una politica di parità di genere globale, che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro:

- definendo un *piano strategico* per l’attuazione delle azioni di parità di genere (Documento di pianificazione aziendale /DPA09, *Piano strategico per la parità di genere 2024-2026*),
- impostando un modello gestionale che garantisca il raggiungimento ed il mantenimento nel tempo sia degli obiettivi di parità di genere fissati dalla normativa per gli Enti della Pubblica Amministrazione, sia dei requisiti previsti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 (*key performance indicators*),
- misurando lo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi e dei *key performance indicators*.
- adeguando le disposizioni e le metodologie di lavoro interne nel senso di una piena realizzazione della parità tra i generi.

In tal senso l’AOUP intende procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano all’interno dell’azienda ed a mantenere i processi in grado di sviluppare l’empowerment femminile nei vari dipartimenti e servizi.

Già in data 21 marzo 2022 l’Azienda ha sottoscritto con la Fondazione Sodalitas ¹ la *Carta per le pari opportunità e uguaglianza sul lavoro*, che si considera parte integrante e sostanziale del presente documento e riportata all’interno dello stesso a pagina 3.

Oltre a quanto dichiarato nella carta l’AOUP :

- reprime ogni forma di abuso o di molestia ed esercita attività di prevenzione e repressione del fenomeno, secondo un impostazione di ‘tolleranza zero’, come previsto da un’apposita norma interna, la Procedura Aziendale PA 179;
- tutela la genitorialità supportando la maternità e paternità dei propri lavoratori attraverso disposizioni specifiche definite nella Procedura Aziendale PA20;
- assicura la parità di genere nella gestione delle risorse umane, nel loro reclutamento, nella gestione della carriera, nella retribuzione e nel bilanciamento vita-lavoro, come definito in ulteriore norma interna, contenuta nella Procedura Aziendale PA 248.
- svolge attività di pubblica comunicazione a favore della parità di genere, per la promozione dell’*empowerment* femminile nel campo della salute fisica e psichica, per il riconoscimento, la prevenzione e la cura della violenza di genere, come definite nel *Piano di Comunicazione di Genere*, DV 04 / DPA09 allegato al documento aziendale di Piano Strategico Parità di Genere.

¹ www.sodalitas.it

	UNI /PdR 125: 2022 - PARITÀ DI GENERE POLITICA DI PARITÀ DI GENERE AZIENDALE	DV01/MQA_SGPG03 Rev.00 07/10/2024 Pag. 2 di 3
---	---	---

Per assicurare la massima condivisione all'interno dell'Azienda e tra i principali stakeholders, la presente *Politica*:

- è allegata al Manuale di Qualità del Sistema Parità di Genere aziendale;
- è comunicata e diffusa sia all'interno dell'organizzazione che all'esterno, con le modalità di emissione utilizzate per i documenti del Sistema Qualità aziendale (comunicato stampa all'esterno all'atto della firma a cura dell'Ufficio Stampa; comunicato interno e pubblicazione su pagine Intranet e su sito Internet istituzionale a cura della UO Accreditamento e Qualità);
- è ricompresa come argomento nelle iniziative di formazione e di sensibilizzazione aziendali sulla parità di genere e le pari opportunità.

Per assicurare la continuità e la piena applicabilità del *Sistema di parità di genere* (UNI/PdR 125:2022), la presente *Politica*:

- è soggetta a Revisione Periodica/Riesame da parte della Direzione Aziendale;
- è modificata o confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- è oggetto di attività di coordinamento da parte del Comitato Guida Parità di Genere (DV02/MQA_SGPG03), ed in particolare, nell'ambito dello stesso, dal Responsabile del sistema di gestione, figure designate dalla Direzione Aziendale e in possesso di competenze organizzative e di genere.

	UNI /PdR 125: 2022 - PARITÀ DI GENERE POLITICA DI PARITÀ DI GENERE AZIENDALE	DV01/MQA_SGPG03 Rev.00 07/10/2024 Pag. 3 di 3
---	--	--

**Riproduzione della Carta per le pari opportunità e uguaglianza sul lavoro,
sottoscritta il 22.3.2022 dalla Direttrice Generale dell'AOUP con la *Fondazione Sodalitas***



**Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza
sul lavoro**



ADOTTANDO la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro **l'AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA PISANA** intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e altre forme che potrebbero nascere nel tempo - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.

In virtù di questa Carta la **Direzione Aziendale** si impegna a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:

- ▣ **Definire e attuare politiche aziendali** che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro
- ▣ **Individuare funzioni aziendali** alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità
- ▣ **Superare gli stereotipi di genere**, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera
- ▣ **Integrare il principio di parità di trattamento nei processi** che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone
- ▣ **Sensibilizzare e formare** adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse
- ▣ **Monitorare** periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche
- ▣ **Individuare e fornire al personale strumenti** interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento
- ▣ **Fornire strumenti concreti** per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati, assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali
- ▣ **Comunicare** al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti
- ▣ **Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale**, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

Firmato:
il Direttore Generale