

# AUSL MO CUG

Componenti : Bozzoli Mara; Sgarbi Cinzia; Po Iolanda;  
Lodi Giuseppe; Lukacs Kinga Maria; Scardino Giuseppe;  
Bersani Federica; Molinari Erica; Bellei  
Eddy; Selvaggi Giuseppe; Gallo Cosimo; Menozzi Roberta;  
Piacquadio Dario; Cennamo Francesca; Prampolini Paola;  
D'Anna Luigi; Zecca Paola; Moscara Maria; Brancati Antonio;  
Giliberti Marilena.

Presidente:

Dott.ssa Milena Casalini

---

---

# Obiettivi della giornata

Pari Opportunità

Discriminazioni - Differenze e Violenze di Genere Mobbing

Conoscere il CUG di Modena - funzioni e propositi

Conoscere lo strumento di programmazione – PTAP

Come puoi contribuire

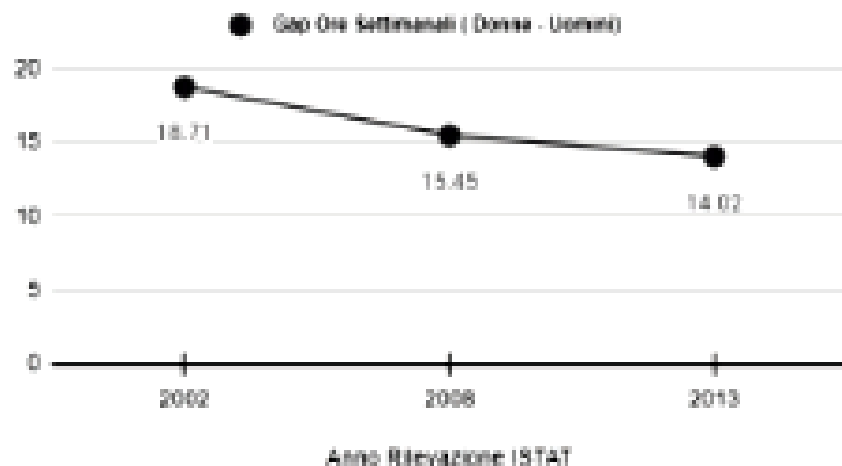
Monitorare il PTAP

---

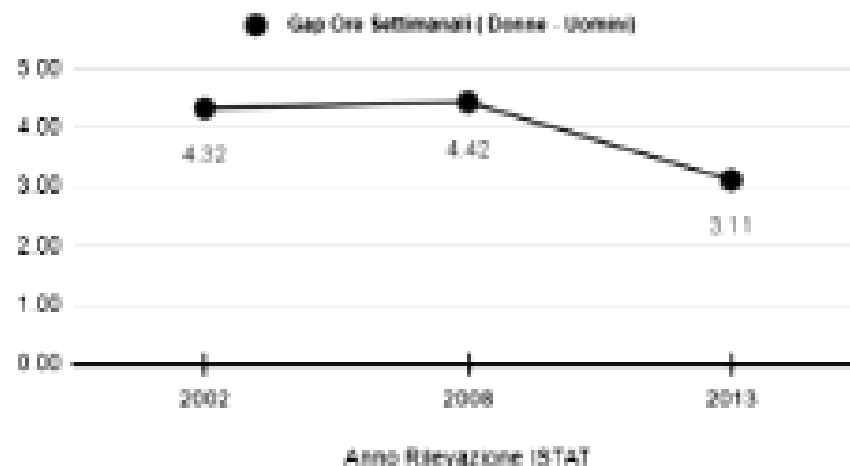
---

# Il primo divario di genere qual è?

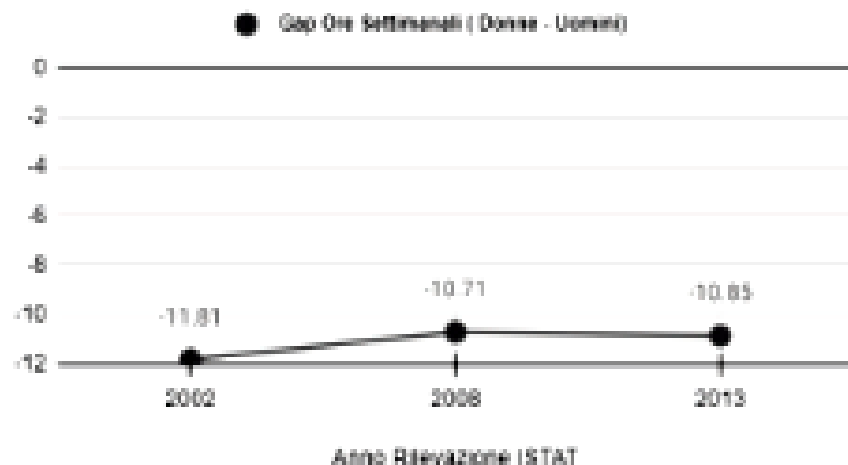
## Lavoro Domestico



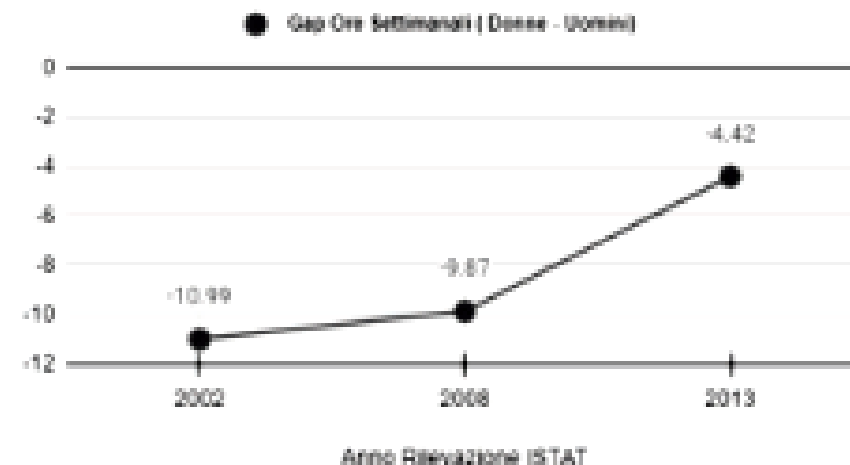
## Cura dei Bambini



## Tempo Libero



## Lavoro Retribuito



# Discriminazione diretta o indiretta

## Diretta

Atto, patto o comportamento (o ordine) che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.

## Indiretta

Disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.

---

---

# Dimensioni specifiche delle Organizzazioni Socio sanitarie

Pari Opportunità e variabile PROFESSIONALE

Pari Opportunità e variabile ORGANIZZATIVA

Pari Opportunità e variabile CULTURALE

Pari Opportunità e variabile WEB/social

---

---

# Alle origini del CUG

Vengono raccolte in un solo organo le competenze dei precedenti

-comitati per le pari opportunità (CPO)

-comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (CAM)

Confluite nel Comitato Unico di Garanzia – CUG

Senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica

Le amministrazioni piccole possono associarsi



# Amministrazione servizi direttamente coinvolti

Responsabile Risorse Umane

Sviluppo Organizzativo

OIV OAS Controllo di Gestione

Formazione - Comunicazione - Ufficio Stampa – AAGG

SPPA - Medico Competente – ML – Rischio Clinico

Salute Donna – Psicologia Clinica

Consigliera di Parità – RPCT – UCPD

Tutti i dipendenti con responsabilità maggiore dei DIRIGENTI

---

---

# Compiti e Strumenti

Direttiva del 26 giugno 2019, numero 2

Compiti Propositivi: predisposizione di PTAP

Compiti Consultivi: pareri obbligatori

Compiti di Verifica: relazione annuale

---

---



# Compiti propositivi

Azioni positive (PTAP aggiornato entro il 31/1)

Conciliazione (POLA)

Pari Opportunità (Informazione - formazione)

Bilancio e linguaggio di genere



# Compiti consultivi

Riorganizzazione

Formazione

Orari, flessibilità, conciliazione

Valutazione

Contrattazione



# Compiti di verifica

(sull'attuazione del PTAP)

## Sull'attuazione di Azioni Positive

Misura volta alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro

# Azione Positiva

Cosa tenere d'occhio

Accesso al lavoro (commissioni)

Opportunità di carriera, incarichi dirigenziali

Trattamento giuridico ed economico

Assicurazione dell'integrità fisica e morale

Accesso al lavoro agile

Piena attuazione congedi parentali e reinserimento

Pari opportunità di formazione

Linguaggio non discriminatorio

---

---

# Azione positiva

## Come puoi contribuire

Nota metodologica per la trasmissione

**Azione:** Indicare le azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo riconducibile alle Pari Opportunità

**Obiettivo:** descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni ecc)

**Attori Coinvolti:** Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

**Misurazione:** Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

**Beneficiari:** incidenza in termini di genere

**Spesa:** eventuali risorse impegnate e capitolo di spesa



# Pianificazione delle Azioni a breve/medio termine

## Formazione e Informazione

Azione	Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse necessarie	Servizi coinvolti
Azioni <u>informative</u> sulla costituzione del CUG: finalità obiettivi, funzionamento	Presentare il CUG e informare rispetto al quadro normativo, il funzionamento e gli obiettivi	Presentazione <u>Collegio di Direzione – Dipartimenti - Distretti</u>	2021 Collegio di Direzione poi programmazione nei Distretti e Dipartimenti	Docenti interni	CUG Formazione PVVP
<u>Formazione</u> su tematiche delle pari opportunità, sulle differenze di genere, sul ciclo della violenza, sulla prevenzione della discriminazione	Strutturare e attivare le iniziative formative relative alle azioni	Dipendenti e personale in servizio a vario titolo	2021 formazione su: Il sistema sesso-genere – Il ciclo della violenza – principi e dinamiche delle discriminazioni	Docenti interni	<u>CUG Formazione PVVP DS</u> - <u>Psicologia clinica</u> - <u>Consultori familiari</u>
<u>Eventi</u> su tematiche delle pari opportunità, sul contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza sul luogo di lavoro	Strutturare e attivare le iniziative a rilevanza esterna (video – eventi pubblici) in collaborazione con altri organismi (es. il CUP)	Dipendenti e rete degli organismi coinvolti sul tema	2021: 25 novembre International Day for the Elimination of Violence against Women	Docenti interni ed esterni appartenenti agli organismi coinvolti sul tema	CUG Formazione PVVP DS Comunicazione

## Differenze e violenze di genere

Azione	Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse necessarie	Servizi coinvolti
Redazione e <u>analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere</u>	Rilevazione comparata relativa agli anni 2019 e 2020 del fenomeno della discriminazione attraverso l'analisi dei seguenti dati: 1) numero assoluto dipendenti divisi per genere e per fascia di età 2) numero dipendenti diviso per genere a seconda della funzione svolta: - dirigenza medica (Direzione, Dipartimenti, SC, UOS, altri dirigenti) - professioni sanitarie (dirigenti e comparto) - PTA (dirigenti e comparto) 3) approfondimento su NUOVI ASSUNTI nel 2019 e 2020 mantenendo le stesse suddivisioni di cui ai punti 1) e 2	Mappatura aziendale di tutti i dipendenti per Dipartimenti e Macrostrutture	Entro il 31/12/2021	Servizio personale Controllo di gestione Sviluppo organizzativo, valutazione e valorizzazione risorse umane	<u>Servizio personale</u> <u>Controllo di gestione</u> <u>Sviluppo organizzativo,</u> <u>valutazione e</u> <u>valorizzazione risorse</u> <u>umane</u>
<u>Rilevazione dei rischi e degli eventi riconducibili a forme di violenza</u>	Ad integrazione di quanto rilevato dall'analisi statistica di cui sopra: 1) analisi delle segnalazioni 2019 e 2020 di episodi di violenza 2) analisi degli ISL 2019 e 2020 correlati a episodi di violenza 3) analisi del numero di procedimenti disciplinari attivati e conclusi	Mappatura aziendale di tutti i dipendenti per Dipartimenti e Macrostrutture	Entro il 31/12/2021	Rischio Clinico SPPA Sorveglianza Sanitaria Disciplinare	<u>Rischio Clinico</u> <u>SPPA</u> <u>Medico competente</u> <u>Sorveglianza Sanitaria</u> <u>Disciplinare</u>
Redazione Bilancio di Genere	In attesa di formalizzazione del componente ICT nel CUG	Tutti i dipendenti	2021-2023	ICT Servizio Personale	ICT Servizio Personale

# Discriminazioni

Azione	Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse necessarie	Servizi coinvolti
Iniziative di <u>diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro</u>	Prevenire trattamenti ingiustificati di discriminazione nei confronti di un lavoratore o gruppo	Tutti i dipendenti	Entro il 31/12/21	Servizio unico amministrazione del personale sviluppo organizzativo, valutazione e valorizzazione risorse umane	<u>AAGG Formazione</u>
Aggiornamento <u>delle fonti normative antidiscriminazione</u> <u>Rafforzare le competenze del gruppo attraverso l'analisi dei dati esistenti e dell'esperienza pregressa del CUG</u>	Acquisire competenze utili alla conoscenza e diffusione del fenomeno	Tutti i dipendenti	Entro il 31/12/21		AAGG SL
Favorire la sensibilizzazione e <u>competenze del lavoratore e orientarlo verso scelte consapevoli</u>	Diffusione attraverso intranet delle tematiche di contrasto alle discriminazioni	Tutti i dipendenti	Entro il 31/12/21	Servizio comunicazioni ufficio stampa	<u>Servizio comunicazioni-ufficio stampa</u>
Predisporre <u>strumenti che facilitano il monitoraggio e la gestione delle situazioni di discriminazioni</u> . Diffondere e verificare la fruizione degli strumenti già esistenti e/o l'eventuale implementazione	Promuovere strumenti finalizzati alla conoscenza di comportamenti discriminatori e verificarne nel tempo l'efficacia	Tutti i dipendenti	Entro il 31/12/22		
Favorire la <u>diffusione e la conoscenza di figure/servizi di supporto</u> (intra/extraziendali) su specifiche tematiche	Promuovere le opportunità presenti nell'organizzazione aziendale per migliorare la qualità di vita e valorizzare le competenze professionali	Tutti i dipendenti	Entro il 31/12/22	SUAP sviluppo organizzativo, valutazione e valorizzazione risorse umane	SUAP sviluppo organizzativo, valutazione e valorizzazione risorse umane



## Mobbing

Azione	Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse necessarie	Servizi coinvolti
<u>Iniziative per la conoscenza e prevenzione</u> al mobbing in tutti i luoghi di lavoro	Attivare la prevenzione del Mobbing e contrastarla soprattutto tra i capiservizio	<u>Middle Management - Dirigenti - Personale in generale</u>	Entro il 2021	Interne	<u>RSPP Medico Competente</u> <u>Consultori/Psicologia Clinica</u>

### ***Azioni a supporto del piano:***

***Coordinamento con i servizi: SPP (sorveglianza sanitaria e medico competente) – UCPD – PVVP – Formazione – Rischio Clinico – RPCT – Psicologia clinica- L DV. Consultorio familiare.***

### ***Azioni conclusive***

***Monitoraggio sull'andamento del PAP secondo le indicazioni previste dalla direttiva 2 del 2019 e contestuali adempimenti comunicativi***

### ***Coordinamento con altri strumenti di programmazione:***

- Piano della Formazione***
- Piano della Performance***
- PTFP***

### ***Rendicontazione***

***Annuale entro 31.3.21***