

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PRESENTAZIONE

Piano Triennale Azioni Positive

COLLEGIO DI DIREZIONE

9.2.22

Casalini Milena – Presidente CUG Azienda USL Modena

COMITATO UNICO DI GARANZIA

La costituzione del CUG in AUSL MO

Gli obiettivi di fondo: promozione delle pari
Opportunità

Contrasto discriminazioni

Violenze e Mobbing

Benessere organizzativo (indirettamente)



COMITATO UNICO DI GARANZIA

La costituzione del CUG in Sanità

Alcune disposizioni legislative attuali
Art. 57 D.Lgs 165/01 in particolare c.5

Direttive Ministeriali FP – PPOO – PA in particolare n. 2/19
Formato Relazione Annuale

LG 2/19 OIV-OAS collegamento PdP e Bugeting con riferimento agli
obiettivi dei dipartimenti, dei servizi di staff e tecnostruttura
Formule regionali estrazione dati personale

COMITATO UNICO DI GARANZIA

La costituzione del CUG in AUSL MO

Gli strumenti operativi:

La **Relazione Annuale** Direttiva 2/19

Il **sito aziendale** – sezione CUG

Piano Triennale Azione Positive - **PTAP**

Piano formazione informazione eventi - **PAF**

Funzioni maggiormente responsabilizzate:

Dirigenza & Middle Management

COMITATO UNICO DI GARANZIA

DISCRIMINAZIONI Riguardano sesso genere etnia, età disabilità, religione. Si distinguono in dirette e indirette. Le molestie e violenze ne rappresentano la degenerazione più grave.

Alcuni indicatori per analisi meso e micro

The gender gap in employment

Gender Pay Gap – Gender access to work gap - Gender retirement gap.

Gender Equality Index (career + reward + organization + culture) utilizzato nella progettualità PNRR

VIOLENZE

Rilevazioni violenze sugli operatori:

Raccomandazioni ministeriale n. 8 del novembre 2007 e regionale del 2010 in tema di prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori e modalità di segnalazione e gestione degli episodi di violenza ed eventi sentinella “atto di violenza a danno degli operatori” (flusso SIMES)

L'evoluzione: dalla violenza agli operatori alla violenza tra operatori

MOBBING

COMITATI UNICI DI GARANZIA

Azioni Positive - Macroaree



FORMAZIONE

DISCRIMINAZIONI

MOBBING

VIOLENZE

Formazione Informazione Eventi

Azione	Descrizione e Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse necessarie	Servizi coinvolti nella realizzazione
Azioni Informative	Presentare il CUG e informare rispetto al quadro normativo, il funzionamento e il contenuto del PTAP. Presentare la relazione annuale	Presentazione Collegio di Direzione - Dipartimenti -	2022	Docenti interni CUG	CUG ¹ Servizi: Formazione PVVP Comunicazione
Azioni Formative	Tematiche delle pari opportunità, delle differenze di genere, ciclo della violenza e prevenzione della discriminazione	Dipendenti e personale in servizio a vario titolo	2022 formazione su: Proseguire le iniziative formative impostate relative alla Violenza e i teamwork	Docenti interni CUG DS	CUG Servizi: Formazione PVVP, SPPA, Rischio Clinico, Comunicazione
Eventi su tematiche delle pari opportunità	Strutturare e attivare le iniziative a rilevanza esterna (video - eventi pubblici) in collaborazione con altri organismi	Dipendenti e rete degli organismi coinvolti sul tema e cittadinanza	2022: 8 marzo evento sulla salute di genere e discriminazioni; 25 novembre International Day for the Elimination of Violence against Women	Docenti interni ed esterni appartenenti agli organismi coinvolti sul tema CUG	CUG Servizi: Formazione PVVP DS Comunicazione
Struttura e contenuti sito web CUG MO	Implementazione aggiornamento contenuti sito web aziendale dedicato al CUG come strumento di conoscenza, lavoro e relazioni esterne	Dipendenti AUSLMO, Reti CUG, enti esterni, studenti e cittadinanza	2022-24	CUG Comunicazione	CUG, Comunicazione, Servizi redazione web Ausl
Analisi Organizzativa dipartimentale (Trasversale ai gruppi)	Esecuzione di un DSA- diagnosi sistemi aziendali per osservazioni relative: conflitti, benessere org. ageing, cultura, vari gap di genere riconducibili al GEI (Gender Equality Index)	Dipartimento DSP	2022-23	CUG Dati e processi aziendali, supporto Agenzia RER	CUG - Servizi: DSP, DS, PVVP, DPS
Active Ageing Management	Attivare percorsi di Convergenza Scuola Lavoro per favorire l'interscambio generazionale cognitivo-nozionistico, lo stimolo dei lavoratori "maturi" e produrre innovazione organizzativa	Dipendenti	2022 23 in base alle attività programmate PCTO	Tutor PCTO identificati	CUG Servizi: Formazione PVVP, ICT, Rete amministrativa aziendale

Differenze e violenze di genere

Azione	Descrizione e Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse necessarie	Servizi coinvolti nella realizzazione
<p>Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere. (trasversale g. discriminazioni)</p>	<p>Rilevazione relativa al 2021 del fenomeno delle molestie e discriminazione, da comparare con gli anni 2019 e 2020, attraverso l'analisi dei seguenti dati:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) numero assoluto dipendenti divisi per genere e per fascia di età 2) numero dipendenti diviso per genere a seconda della funzione svolta: <ul style="list-style-type: none"> - dirigenza medica (Direzione, Dipartimenti, SC, UOS, altri dirigenti) - professioni sanitarie (dirigenti e comparto) - PTA (dirigenti e comparto) 3) approfondimento su NUOVI ASSUNTI nel 2021, da compararsi con 2019 e 2020, mantenendo le stesse suddivisioni di cui ai punti 1) e 2) 	<p>Tutti i dipendenti per Dipartimenti e Macrostrutture</p>	<p>2022</p>	<p>Dati aziendali e attività dei servizi coinvolti</p>	<p>CUG Servizi: personale Controllo di gestione SVVP</p>
<p>Rilevazione dei rischi e degli eventi riconducibili a forme di violenza</p>	<p>Ad integrazione di quanto rilevato dall'analisi statistica di cui sopra:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) analisi delle segnalazioni 2021 di episodi di violenza verso operatore pervenute con scheda regionale (da compararsi con 2019 e 2020) 2) analisi degli ISL 2021 correlati a episodi di violenza (da compararsi con 2019 e 2020) 3) analisi del numero di procedimenti disciplinari attivati e conclusi nel 2021 correlabili a fenomeni di discriminazione (da compararsi agli anni 2019 e 2020) 	<p>Tutti i dipendenti per Dipartimenti e Macrostrutture</p>	<p>2022</p>	<p>Dati aziendali e attività dei servizi coinvolti</p>	<p>CUG Servizi: Rischio Clinico SPPA Sorveglianza Sanitaria Disciplinare</p>



9	Azioni di prevenzione e gestione degli episodi di violenza verso gli operatori. (trasversale g. discriminazioni e g. formazione)	Contributi social/newsletter aziendale in tema di differenze e violenza di genere/violenza verso operatori/pari opportunità	Direttori di Struttura Complessa/Semplice e Coordinatori delle Professioni tecnico/sanitarie	2022-23	Docenti interni Direzione Aziendale stampa e media	CUG Servizi: Formazione PVVP, SPPA, Rischio Clinico SL, Psicologia clinica
10	Azioni di contrasto discriminazioni e violenza. (trasversale g. discriminazioni)	Realizzazione di interventi formativi verso gli adolescenti in collaborazione con rete dei CUG (RER o CPO-CUP). Le esperienze e competenze del CUG di Modena	Istituti scolastici della provincia di Modena	2022-23	CUG	CUG Servizi: Formazione
11	Redazione Bilancio di Genere. (trasversale g. discriminazioni)	In attesa di formalizzazione del componente ICT nel CUG o collaborazioni esterne (CUG altre aziende o Unimore)	Tutti i dipendenti	2022-24	CUG ICT P&C	Servizi: ICT Servizio Personale
12	1522 campagna aziendale/regionale (trasversale ai gruppi)	Realizzare una campagna uniforme a tutte le aziende sanitarie relativa all'utilizzo del numero di emergenza 1522	Tutte le dipendenti	2022	CUG AUSLMO + CUR RER+ Servizio campagne x salute RER	CUG Servizio Personale Comunicazione
13	Perfezionamento formule RER x estrazione dati x relazione (trasversale ai gruppi)	Predisposizione modifica formule di estrazione attualmente definite dalla RER.	Tutti i dipendenti	2022	CUG dati Servizio Personale Aziendale e Regionale	CUG. Servizio Personale
14	Prevenzione e contrasto alla violenza economica	Attivazione progetto Educazione Finanziaria	Tutte le dipendenti su base volontaria	2022	Ente formatore + Cug RER	CUG, formazione
15	Attivazione degli Istituti contrattuali di contrasto alla violenza	L'applicazione dell'istituto congedo x donne vittime violenza	Tutti i dipendenti	2022-24	Dati Servizio Personale	CUG Servizi SPE





Discriminazioni

Azione	Descrizione e Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse necessarie	Servizi coinvolti nella realizzazione	
16	Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro. (trasversale g. formazione)	Contributi social/newsletter aziendale	Direttori di Struttura Complessa/Semplice e Middle Management	2022-24	CUG Docenti interni - consigliera di parità	Servizi: Formazione PVVP, SPPA, Rischio Clinico Psicologia Clinica
17	Progetto "Gentilezza" (trasversale ai gruppi)	Promuovere i comportamenti basati sulla "gentilezza" intesa come valore e facilitazione nelle attività lavorative. Corsi Fad ed eventuali altre iniziative	Tutti i dipendenti	2022-24	CUG eventuale supporto esterno	CUG Servizi: Comunicazione
18	Promozione linguaggio di genere	Al seguito della formazione attuata nel 2021 predisposizione e adozione Linee Guida per l'utilizzo del linguaggio di genere	Tutti i dipendenti	2022		CUG (Casalini) Servizi: AAGG - DA

Mobbing

Azione	Descrizione e Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse necessarie	Servizi coinvolti nella realizzazione	
19	Iniziative per la conoscenza e prevenzione al mobbing in tutti i luoghi di lavoro	In attuazione di quanto realizzato lo scorso anno, implementazione strumento informativo presso i servizi e i dipendenti dell'azienda	Middle Management - Dirigenti - Personale in generale	2022 - 24	CUG e Interne	CUG Servizi: RSPP Medico Competente Psicologia Clinica Servizio legale

COMITATI UNICI DI GARANZIA
La costituzione del CUG in Sanità

PTAP - SERVIZI DIRETTAMENTE COINVOLTI

Risorse Umane

Sviluppo Organizzativo

OIV OAS Controllo di Gestione

Formazione - Comunicazione - Ufficio Stampa – AAGG

SPPA - Medico Competente – ML – Rischio Clinico

Salute Donna – Psicologia Clinica

RPCT – UCPD

Tutti i dipendenti con maggiore responsabilità dei Dirigenti & Middle Management

Consigliera di Parità

COMITATI UNICI DI GARANZIA
La costituzione del CUG AUSL MO

FUNZIONI PROPOSITIVE E DI VERIFICA

Gender pay gap, Access to work gender gap, Gender career gap, Gender gap in retirement

Accesso al lavoro (commissioni) e accesso gestione SW o Lavoro Agile

Opportunità di carriera, incarichi dirigenziali e di funzione

Trattamento giuridico ed economico

Assicurazione dell'integrità fisica e morale

Piena attuazione congedi parentali e reinserimento

Pari opportunità di formazione

Linguaggio non discriminatorio – Lo Slut Shaming

La diffamazione occulta

L'accesso agli incentivi, ai premi, ai progetti di prestigio, ai progetti a rischio

La valutazione: come si formano i giudizi, quanto incidono le competenze
rispetto alla determinante del “ruolo” e delle “identità professionali”,
il percorso di carriera

GRAZIE



Dott.ssa Milena Casalini Dirigente A.USL
Presidente CUG Modena
