

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

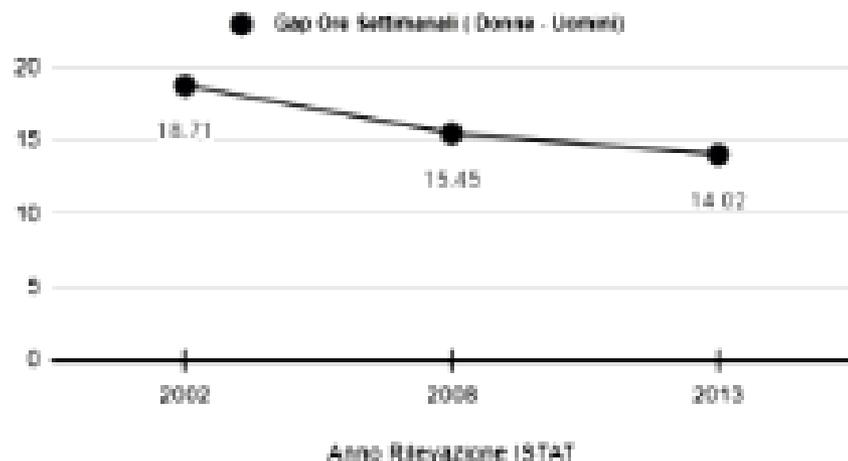
Conoscere lo strumento di programmazione – PTAP

Come puoi contribuire

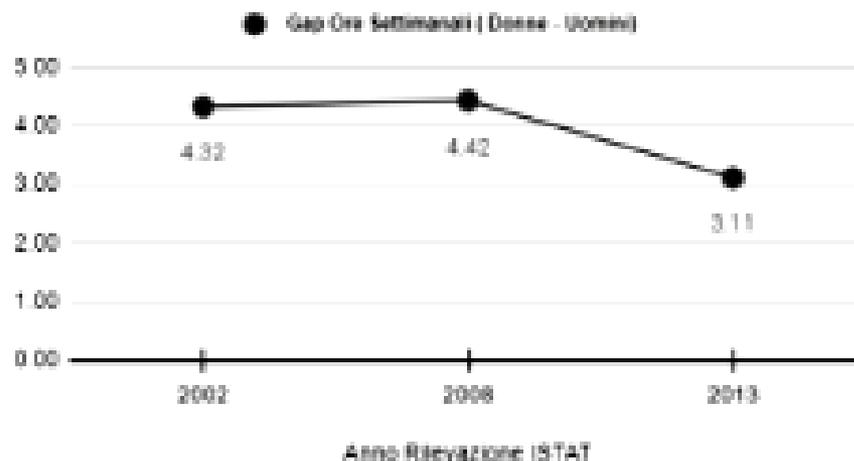
Monitorare il PTAP

Il primo divario di genere qual è?

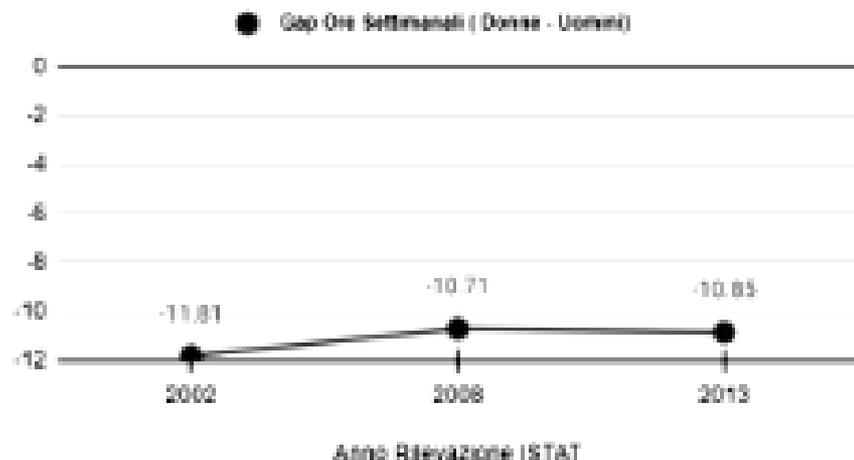
Lavoro Domestico



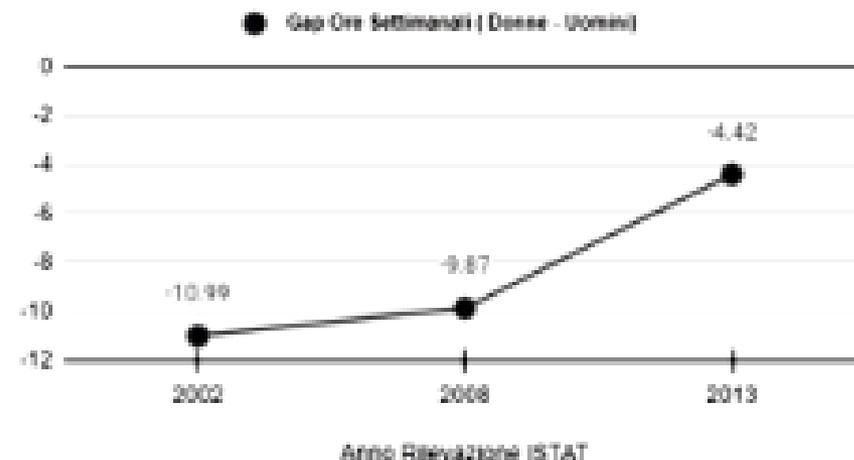
Cura dei Bambini



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