

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Comitato Unico di Garanzia

Modena 23 luglio 2013

Delibera del Direttore Generale N. 099 del 18/06/2013

Istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- ▶ ... composizione del Comitato è paritetica
- ▶ ... adozione del regolamento per il funzionamento interno del Comitato stesso entro 60 giorni dalla sua costituzione



Componenti parte aziendale

TITOLARE	SUPPLENTE	PROFESSIONE – ESPERIENZA del TITOLARE
M. Cristina Florini	Massimo Brunetti	Psicologa esperta in SO, già facente parte CPO aziendale e coordinatrice gr.BO; già presidente comm. consiliare PO – Serv. SO
Mara Bozzoli	Margherita Gavioli	Medico (presidente CPO dell'ordine dei medici) – Ospedale di Carpi
Davide Ferrari	Donata Serra	Medico specializzato in medicina del lavoro – SPSAL - DSP
Alessandro Volpogni	Enrico Violi	Medico – PS Baggiovara (PS u.o. strategica)
Samyr Aboumeri	Rima Rizkalla	Medico – Distretto di Mirandola – medico provenienza straniera
M. Cristina Cabri	Manlio Manzini	Dirigente Amministrativa - esperta in giurisdizione del personale Dipartimento Amministrativo
Silvia Reggiani	Sonia Cecoli	Dirigente Tecnico

Componenti parte aziendale

TITOLARE	SUPPLENTE	PROFESSIONE – ESPERIENZA del TITOLARE
Anita Chiarolanza	Fabio Sanna	Tecnico Analista, esperta in diseguaglianze di salute nell'ottica di genere – Servi. SO
Milena Casalini	Paola Torreggiani	Amministrativa - esperta in materia di sociologia e salute di genere
Barbara Borelli	Iolanda Po	Resp.le ufficio Infermieristico NOCSAE Baggiovara DITRA
Franca Vignaroli	Donatella Romitti	Ostetrica – Salute Donna Distretto di Sassuolo - DITRA
Monica Dotti	Maria Paola Guiducci	Assistente Sociale – ruolo tecnico – esperta contrasto violenza alle donne – Distretto di Modena
Pantaleo Orlando	Sonia Rioli	Resp.le infermieristico Centrale Operativa 118 - DITRA
Sabina Saffioti	Stella Vecchi	Segreteria Direzione

Componenti parte sindacale

TITOLARE	SUPPLENTE	Sigla sindacale
Taddei Milena		FVM
Stefania Bellei	Matteo Nicolini	AAROI
Lucia Palmisani	Donatella Roncaglia	CGIL Medici
Cinzia Sgarbi	Tiziana Muzzioli	AUPI
Maria Rita Mucci	Patrizia Decosimo	CISL SPTA
Maria Luisa Spinelli	Teresa Cantalupo	CGIL
Giuseppina Bergamini		CISL
Antonella Cestari	Cosimo Gallo	UIL
Diana Patrizia	Giovanna Tammaro	FIALS
Roberta Lusuardi	Anna Masiello	FSI
Maria Moscara	Antonia Delbue	ANAO
Enrica Baraldi	Patrizia Natali	SNABI
Giovanna Fabbri	Oriana Bosi	CIMO

Invitati

TITOLARE	SUPPLENTE	SERVIZIO
Stefania Mariani	Anna Rita Tarantini	Sorveglianza Sanitaria
Andrea Turci	Ornella Guerra	SPPA



Direttiva – Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)

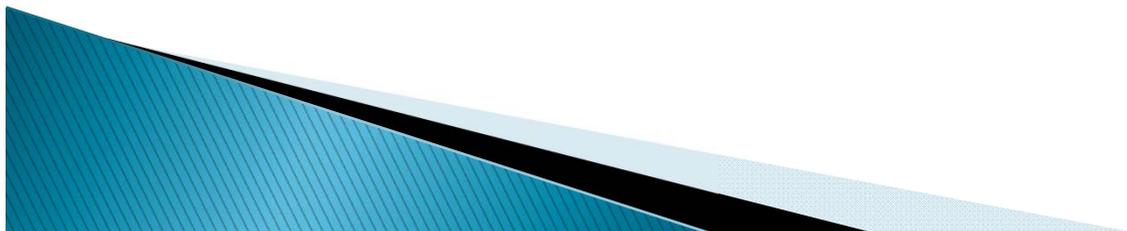
realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità

benessere organizzativo, contrasto alle discriminazione e mobbing



Linee guida regionali – Del. Giunta 25-02-2013

LINEE GUIDA PER IL FUNZIONAMENTO DEL
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI (CUG) DELLA REGIONE EMILIA-
ROMAGNA E DEGLI ENTI PUBBLICI DIPENDENTI
DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA E DEGLI ENTI O
AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO
REGIONALE



Discriminazioni

l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle
discriminazioni legate al genere
ad ogni altra forma di discriminazione,
diretta ed indiretta,
età, orientamento sessuale, razza, origine etnica,
disabilità e lingua



Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza, elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che di appartenenza



Obiettivi

- ▶ Assicurare parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualsiasi discriminazione relativa al genere, alla razza, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla lingua e alla religione
- ▶ Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi discriminazione
- ▶ Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica amministrazione



Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle proprie competenze

Compiti

- ▶ Propositivi
- ▶ Consultivi
- ▶ Verifica nell'ambito delle proprie competenze



Propositivi (1)

- ▶ predisposizione piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra donne e uomini;
- ▶ promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- ▶ temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;



Propositivi (2)

- ▶ iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- ▶ analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (se bilancio di genere, ...);
- ▶ diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sulle questioni delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità del territorio di riferimento;



Propositivi (3)

- ▶ azioni dirette a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- ▶ azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici di comportamento, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni e di violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing).



Consultivi



formulando pareri su:

- ▶ progetti di riorganizzazione;
- ▶ piani di formazione del personale;
- ▶ orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- ▶ criteri di valutazione del personale;
- ▶ contrattazione integrativa sui temi di competenza



Verifica



su:

- ▶ risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- ▶ esiti delle azioni di promozione del benessere e prevenzione del disagio lavorativo
- ▶ organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- ▶ esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing)



Verifica



su:

- ▶ assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro



Steps successivi



- ▶ Formazione
- ▶ Costituzione di gruppi di lavoro





Grazie
Maria Cristina Florini

