

AUSL di Modena - Comitato Unico di Garanzia¹

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2021 - 2023

Stesura a cura della Dott.ssa Milena Casalini con il contributo dei componenti dei gruppi per la definizione delle azioni:

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; Di Sacco Leonardo; D'Anna Luigi; Zecca Paola; Moscara Maria; Brancati Antonio; Giliberti Marilena; Misurata Benedetta; Delbue Antonia; Tritta Gabriella.

¹ Per la sintesi della mission del Comitato Unico di Garanzia e per consultare tutti i materiali sulle attività del CUG si rimanda alla pagina internet sul sito aziendale <http://www.ausl.mo.it/comitatounicogaranzia>

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive è un documento mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto di lavoro che esplica gli obiettivi, le azioni e i tempi per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguaglianza di genere, al contrasto rispetto a ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo.

Il presente Piano nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia dell'Ausl di Modena istituito con Deliberazione del Direttore Generale n. 229/20 e relativo Regolamento

Azioni strategiche trasversali da condurre durante il triennio 2021 - 2023

Riorganizzare i sottogruppi di lavoro del CUG in base al raggruppamento delle attività:

- Formazione e Informazione
- Differenze e violenze di genere
- Discriminazioni
- Mobbing

Collaborare con OIV - OAS per la connessione del PaP con la Performance e gli altri strumenti di pianificazione strategica che coinvolgano il CUG

Presentare iniziative riferite alla "Trasparenza di genere", da concordare con il RPCT e la pubblicazione di dati aziendali in ottica di "parità di genere", con tabelle e chiavi di lettura dedicate agli argomenti di competenza del CUG.

Realizzare e pubblicare il Bilancio di Genere

Impostare distinte azioni mirate alla Informazione e alla Formazione sui temi di competenza del CUG anche utilizzando strumenti metodi a distanza (webinar – videocall – FAD) indirizzate a tutto il personale ma distinte secondo i criteri: territoriale (Distretti, Aree), strutturale (Staff, Dipartimenti) e di Responsabilità (SOC, Dirigenti, Middle Management)

Partecipare e/o attivare momenti di benchmark tra CUG nel territorio regionale/provinciale

Mantenere attivo il confronto con la Consigliera di Parità Provinciale

Predisporre e trasmettere al Dipartimento della funzione Pubblica e al Dipartimento delle pari opportunità la Relazione Annuale entro il 31/03/2021 secondo il format e le informazioni declinate nel paragrafo 1 – Sezione II “ Relazioni e monitoraggio “ della direttiva 2 /2019

Procedere al monitoraggio sull’andamento del PAP secondo le indicazioni previste dalla direttiva 2 del 2019 e contestuali adempimenti comunicativi

Pianificazione delle Azioni a breve/medio termine

Formazione e Informazione					
Azione	Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse necessarie	Servizi coinvolti
Azioni informative sulla costituzione del CUG: finalità obiettivi, funzionamento	Presentare il CUG e informare rispetto al quadro normativo, il funzionamento e gli obiettivi	Presentazione Collegio di Direzione – Dipartimenti - Distretti	2021 Collegio di Direzione poi programmazione nei Distretti e Dipartimenti	Docenti interni	CUG Formazione PVVP
Formazione 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	CUG Formazione PVVP DS - Psicologia clinica - Consulteri familiari
Eventi 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 analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere	<p>Rilevazione comparata relativa agli anni 2019 e 2020 del fenomeno della discriminazione attraverso l'analisi dei seguenti dati:</p> <p>1) numero assoluto dipendenti divisi per genere e per fascia di età</p> <p>2) numero dipendenti diviso per genere a seconda della funzione svolta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dirigenza medica (Direzione, Dipartimenti, SC, UOS, altri dirigenti) - professioni sanitarie (dirigenti e comparto) - PTA (dirigenti e comparto) <p>3) approfondimento su NUOVI ASSUNTI nel 2019 e 2020 mantenendo le stesse suddivisioni di cui ai punti 1) e 2)</p>	Mappatura aziendale di tutti i dipendenti per Dipartimenti e Macrostrutture	Entro il 31/12/2021	<p>Servizio personale</p> <p>Controllo di gestione</p> <p>Sviluppo organizzativo, valutazione e valorizzazione risorse umane</p>	<p>Servizio personale</p> <p>Controllo di gestione</p> <p>Sviluppo organizzativo, valutazione e valorizzazione risorse umane</p>
Rilevazione dei rischi e degli eventi riconducibili a forme di violenza	<p>Ad integrazione di quanto rilevato dall'analisi statistica di cui sopra:</p> <p>1) analisi delle segnalazioni 2019 e 2020 di episodi di violenza verso operatore pervenute con scheda regionale</p> <p>2) analisi degli ISL 2019 e 2020 correlati a episodi di violenza</p> <p>3) analisi del numero di procedimenti disciplinari attivati e conclusi negli anni 2019 e 2020 correlabili a fenomeni di discriminazione</p>	Mappatura aziendale di tutti i dipendenti per Dipartimenti e Macrostrutture	Entro il 31/12/2021	<p>Rischio Clinico</p> <p>SPPA</p> <p>Sorveglianza Sanitaria</p> <p>Disciplinare</p>	<p>Rischio Clinico</p> <p>SPPA</p> <p>Medico competente</p> <p>Sorveglianza Sanitaria</p> <p>Disciplinare</p>
Redazione Bilancio di Genere	In attesa di formalizzazione del componente ICT nel CUG	Tutti i dipendenti	2021-2023	<p>ICT</p> <p>Servizio Personale</p>	<p>ICT</p> <p>Servizio Personale</p>

Discriminazioni					
Azione	Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse necessarie	Servizi coinvolti
Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro	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	AAGG Formazione
Aggiornamento delle fonti normative antidiscriminazione Rafforzare le competenze del gruppo attraverso l'analisi dei dati esistenti e dell'esperienza pregressa del CUG	Acquisire competenze utili alla conoscenza e diffusione del fenomeno	Tutti i dipendenti	Entro il 31/12/21		AAGG SL
Favorire la sensibilizzazione e competenze del lavoratore e orientarlo verso scelte consapevoli	Diffusione attraverso intranet delle tematiche di contrasto alle discriminazioni	Tutti i dipendenti	Entro il 31/12/21	Servizio comunicazioni-ufficio stampa	Servizio comunicazioni-ufficio stampa
Predisporre strumenti che facilitano il monitoraggio e la gestione delle situazioni di discriminazioni. 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 diffusione e la conoscenza di figure/servizi di supporto (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
Iniziative per la conoscenza e prevenzione al mobbing in tutti i luoghi di lavoro	Attivare la prevenzione del Mobbing e contrastarla soprattutto tra i capiservizio	Middle Management - Dirigenti - Personale in generale	Entro il 2021	Interne	RSPP Medico Competente Consultori/Psicologia Clinica

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

Normativa di Riferimento

- Direttiva n. 2 del 2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”;
- Direttiva 4 marzo 2011 – Ministero per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e Ministero per le Pari Opportunità “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”;
- D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 – “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Direttiva 23 maggio 2007 – Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche” e s.m.i.;
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 – “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”;