



Comitato Unico di Garanzia

RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2017

Premessa

Il presente documento fornisce un resoconto concernente le principali attività e iniziative su cui il CUG, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e a contrasto delle discriminazioni dell'Azienda USL di Modena ha focalizzato il suo impegno nel 2017, con quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari opportunità, (art. 21, legge 4 novembre 2010, n.183), sulla base delle linee guida indicate dalla Regione Emilia Romagna Delibera di Giunta 25-02-2013 e della Delibera del Direttore Generale dell'Azienda USL di Modena N. 099 del 18/06/2013.

Si ricorda che Il CUG dell'Azienda USL di Modena è stato istituito a luglio 2013; ed è costituito da 26 titolari, 26 sostituti e da 3 invitati permanenti; componenti di parte aziendale: 13 titolari e 13 supplenti, componenti di parte sindacale: 13 titolari e 13 supplenti. I componenti di parte aziendale sono stati scelti col fine di dare una rappresentanza di: tutte le aree organizzative, tutto il territorio provinciale, tutte le professioni, inoltre sia rappresentativo dei due generi maschile e femminile, nonché dei lavoratori di diversa provenienza culturale – linguistica - religiosa.

Obiettivi ed azioni sviluppate nell'anno

Il CUG ha focalizzato la progettazione e attivazione delle singole azioni previste nel Piano della Azioni Positive 2013 – 2017, approvate dalla Direzione Aziendale e dalla Consigliera di Parità provinciale; nello specifico si è chiusa la programmazione delle azioni previste nel Piano della Azioni Positive, sviluppate dai sottogruppi di lavoro:

- 1. Contrasto alle discriminazioni per favorire le pari opportunità*
- 2. Promozione del benessere organizzativo del personale*
- 3. Conciliazione tempi di vita e di lavoro*
- 4. Contrasto alla violenza nei luoghi di lavoro*

Nello specifico il CUG ha attivato assieme all'Azienda, che ne ha proseguito i lavori :

- a. Il Progetto Telelavoro per favorire la conciliazione tempi di vita e di lavoro*

- b. la **formazione** di 1° e 2° livello e la **stesura della procedura di prevenzione e contrasto alla violenza** nei confronti degli operatori sanitari, nei luoghi di lavoro, secondo la Direttiva Ministeriale e Linee Guida regionali.

Inoltre nel 2017 si è attivata una proficua collaborazione col **CPO CUP**, attraverso la partecipazione alle riunioni, il confronto e la partecipazione a:

1. Partecipazione al **Convegno dell'Università di Modena, Unimore-CUG**, attuata il 7 marzo 2017 **"Eguaglianza VS Discriminazioni di Genere nel lavoro"**; parte di un progetto di collaborazione tra CUG diversi, al convegno l'Azienda USL di Modena ha presentato della conciliazione tempi di vita e lavoro, in particolare del lavoro flessibile (tele-lavoro, smart-working / lavoro agile...)
2. Partecipazione e attivazione di un **Corso "discriminazioni parità e pari opportunità" negli istituti scolastici di secondo grado di Modena e Provincia**, in particolare gli incontri hanno avuto come focus l'Educazione alle emozioni e la prevenzione della violenza di genere e della violenza fra pari. Sono stati coinvolti 250 studenti di età compresa fra i 16 e i 19 anni, appartenenti a classi III e IV di un Liceo e di due Istituti Tecnici, le classi coinvolte sono state dieci, alle quali è stato proposto un laboratorio interattivo, condotto da esperte psicologhe, che si è inserito in un percorso più ampio realizzato da docenti ed altri professionisti esperti. Le finalità del progetto sono state: promuovere la salute negli adolescenti, favorire una cultura del rispetto della diversità, sensibilizzare e creare consapevolezza sul fenomeno della violenza di genere e tra pari. Le conduttrici si sono poste i seguenti obiettivi specifici nei confronti degli studenti partecipanti: offrire occasioni di confronto e riflessione, migliorare le competenze emotive ed empatiche, individuare strategie di coping da mettere in atto, trasmettere modelli relazionali funzionali, sviluppare pensiero critico e creativo, aumentare l'empowerment individuale. Ciascun laboratorio ha avuto inizio con una presentazione dell'attività a cura delle conduttrici e un brainstorming finalizzato a conoscere le aspettative degli studenti partecipanti. L'intervento è proseguito con la visione di un breve cortometraggio su un caso di violenza e con la suddivisione degli studenti in piccoli sottogruppi di soli maschi o sole femmine, così da raccogliere punti di vista differenziati. Per avviare il confronto attivo e la discussione tematica interna, a ciascun gruppo è stato chiesto di osservare e riflettere sia su pensieri e atteggiamenti, che su emozioni e sensazioni delle figure coinvolte nell'episodio di violenza presentato (vittima, aggressore, spettatori), ponendosi domande concrete. Dopo il confronto interno, i sottogruppi hanno restituito in plenaria le riflessioni emerse, dopodiché è seguita una breve discussione guidata dalle esperte psicologhe.

3. Partecipazione alla **Cerimonia progetto “discriminazione – parità e pari opportunità”** XVI trofeo di golf **Profilo Donna**, con conferenza stampa, Presidenti C.P.O. e C.U.P. ove gli/le studenti/sse hanno esposto alcuni temi emersi nei progetti indicati al punto “b”, con la consegna degli attestati.

Nel 2017 si è concluso il Piano triennale della azioni positive approvato.

Sono stati affrontate aree tematiche proposte dalla Direzione Aziendale per una consultazione collettiva, rispetto al tema dei Neo assunti **“Welcome in Azienda”**, la **sensibilizzazione rispetto ai temi del contrasto alla violenza nei confronti degli operatori** e l’esposizione del nuovo modello organizzativo degli staff (organigramma a matrice).

Per quanto riguarda i corsi di informazione, formazione, defusing relativamente alla prevenzione e contrasto alla violenza nei confronti degli operatori compiti da utenti, pazienti, familiari o cittadini, i partecipanti sono stati 122 e le figure professionali coinvolte sono le seguenti: infermieri (54%), OSS (16%), coordinatori infermieristici (11%), medici (10%), autisti (10%).

In linea con i servizi/reparti ritenuti ad alto rischio dal Ministero, il percorso oggetto di sintesi ed esposizione ha avuto luogo all’interno del Dipartimento di Medicina e del Dipartimento di Emergenza Urgenza.

Il percorso si è posto come obiettivi:

- Promuovere una cultura orientata alla sicurezza e alla tutela degli operatori sanitari
- Sensibilizzare al tema del contrasto alla violenza a danno degli operatori da parte di pazienti e parenti
- Garantire l’omogeneità delle modalità operative di segnalazione e gestione degli accadimenti di violenza
- Costituire una rete di operatori esperti, riferimento aziendale per la comunicazione e la gestione di eventuali episodi di aggressività a danno degli operatori
- Riconoscere i primi segnali tipici dei comportamenti violenti
- Individuare comportamenti efficaci per gestire e prevenire l’aggressività

I percorsi proposti sono stati di 3 tipologie:

1. Sensibilizzazione degli operatori
2. Laboratorio formativo rivolto ai reparti a rischio medio-alto
3. Defusing rivolto ai gruppi che hanno subito atti di violenza.

E' stato affrontato il tema della **discriminazioni nei luoghi di lavoro**: in particolare la presentazione di una ricerca sui redditi e fatturati dei professionisti/e; oltre alla presentazione di casi e problematiche di discriminazioni (relazione tenuta dall'Avv. Prof.ssa Mirella Guicciardi – Presidente CPO CUP, ex Consigliera di parità).

E' continuato la collaborazione col servizio di **counseling psicologico aziendale** a supporto degli operatori.

Nel 2017 si è attivata e conclusa la **consultazione sindacale per il rinnovo del CUG**.

La Presidente CUG

Florini dr.ssa Maria Cristina



Modena 30 marzo 2017