

Bilancio e prospettive dei Comitati Unici di Garanzia: quando la partecipazione fa la differenza

Marlene Giugliano
Responsabile Settore Donne
Segreteria Regionale
AnaaO Assomed Campania





Raffaella Biasin
Simona Bonaccorso
Paola Borelli
Maddalena Cianfrani
Rosa Dumella
Giovanna Gregori
Concetta Liberatore
Gabriella Marini
Maria Antonietta Monteduro
Anna Naclerio
Rosa Papa
Ester Pasetti
Rosetta Rossi
Maria Teresa Sorrentino
Eugenia Vernole



Ci siamo lasciate...



TERZA
CONFERENZA
NAZIONALE

DONNE
ANAAO
ASSOMED

GENOVA
11-12 OTTOBRE 2019

HOTEL HN COLLECTION
MOLO PONTE CALVI, 5



SPECIALE
Donne
Sanità
Sindacato

Lavori di gruppo

Descrizione ed analisi dei risultati

Mandati di discussione ai gruppi

PRIMO MANDATO	Riflettere sulla congruenza tra gli obiettivi sindacali e la femminilizzazione della medicina
SECONDO MANDATO	Individuare (in-)congruenze di genere nel Contratto nazionale di lavoro
TERZO MANDATO	Discutere facilitazioni e barriere della carriera delle donne medico
QUARTO MANDATO	Analizzare le criticità della conciliazione vita/professione, del welfare e dei luoghi di lavoro

PRIMO MANDATO	Riflettere sulla congruenza tra gli obiettivi sindacali e la femminilizzazione della medicina (GRUPPI 1-2-3)	"SLOGAN"	<ul style="list-style-type: none"> Le sindacaliste devono precorrere non rincorrere Condividere!!! Maternità è Femminile
----------------------	--	-----------------	---

CARATTERIZZAZIONI DEL VIVERE LA PROFESSIONE AL FEMMINILE

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

DISCRIMINAZIONE PER LA CARRIERA

- Legata a un retaggio
- Donna rallentata per la carriera prima per paura della maternità

- #### PROBLEMATICHE LEGATE AL FARE SINDACATO COME DONNE
- Il sindacato deve riconoscere il ruolo sociale della madre
 - Obiettivi sindacali decisi dagli uomini
 - Le donne devono essere presenti anche nelle trattative sindacali
- #### "DOVER ESSERE" (PROPOSTE)
- Avere maggiore solidarietà tra di noi
 - Dobbiamo proporci all'interno del sindacato e anche nei luoghi apicali (a volte scusa di avere molti impegni)
 - Distinguere tra obiettivi tecnici e ruoli (Obiettivi: retribuzione, tutele sindacali, tutela della paternità e maternità)
 - Donne si devono riappropriare del ruolo

...direttamente
...indirettamente ed ampiamente descritte le difficoltà lavorative e di conciliazione. L'area proposte ricalca mediamente le richieste di flessibilità, welfare, pari opportunità.



SECONDO MANDATO	Individuare (in-)congruenze nel Contratto nazionale (GRUPPI 4-5)	PROPOSTE	<ul style="list-style-type: none"> • CCNL è per il lavorator • Vi sono incongruenze t previsto e quanto realiz • Femminilizzazione dell non affrontata • Problema di includere i delle donne per far cac che hanno le donne m
------------------------	--	-----------------	---

OSSERVAZIONI E COM
Il lavoro del secondo ma più centrato sul problm che ha avuto una funzior storming. Quasi tutte le c erano coerenti con la ric sempre c'era accordo, r alle proposte solo alcune appropriate

litazioni e barriere delle donne medico

co in carriera ha la famiglia (figli piccoli, genitori
assenza di sostituzione
to dell'asilo nido (privato a
a donna si fa da parte in ria (le si propone
)
to discriminat

TERZO MANDATO

Discutere facilitazioni e barriere della carriera delle donne medico (GRUPPI 6-7)

OSSERVAZIONI E COMMENTI

- Si conferma che la competenza procreativa e i successivi compiti sono una barriera, e che soprattutto da questa vengono i rallentamenti di carriera
- Si sottolineano discriminazioni indirette ("in chirurgia la donna si fa da parte in sala operatoria, le si propone l'ambulatorio"), ma anche scarsa conoscenza / consapevolezza

- #### PROPOSTE
- Tutela maternità opportunità, non vincolo
 - Crescita professionale anche a donne con figli
 - Garantire equa distribuzione di compiti
 - Equa distribuzione di posizioni apicali
 - Rendere più snelle le procedure per avere part-time e 104
 - Lotta al precariato
 - Anticipare inserimento lavorativo già nella specializzazione
 - e le lavoratrici acc enti di lavoro

dei luoghi di lavoro (GRUPPI 8-9-10)

- Difficile aggiornamento (per ostilità dei colleghi se rientro da congedo lungo)
- Congedi rigidi e non flessibili
- Difficoltà ad accedere al mondo del lavoro/nelle progressioni di carriera
- Mancanza di solidarietà nell'ambiente del lavoro e della famiglia e del welfare
- Manca un mondo culturale che ci sostenga

QUARTO MANDATO

Analizzare le criticità della conciliazione vita/professione, del welfare e dei luoghi di lavoro (GRUPPI 8-9-10)

- #### OSSERVAZIONI E COMMENTI
- I risultati, espressi in termini di criticità ricalcano ciò che si è evidenziato costantemente come riposta in tutti i gruppi a parità di mandato. Alcuni più interessanti ("difficile aggiornamento per ostilità dei colleghi se rientro da congedo lungo", "manca un mondo culturale che ci sostenga")
 - Nel raggruppamento che definiamo Proposte, o desideri, si evidenzia l'implementazione dei CUG e una chiamata diretta del ruolo del DG

nel raggruppamento che definiamo Proposte, o desideri, si evidenzia l'implementazione dei CUG



L. n. 183/2010 (*c.d. Collegato lavoro*) art. 21 Linee guida: Direttiva PCdM del 04/03/2011

Comitati Pari
Opportunità

Comitati
Mobbing

CUG



La legge istitutiva dei CUG: la l.183/2010 modifica il D.Lgs. 165/2001 agli artt. 1,7 e 57

La **legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato lavoro”)** prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano *“al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la funzione pubblica, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”*(art. 57, comma 1).



In effetti le Linee guida sono state emanate con D.M. 4 marzo 2011 a firma dei Ministri per le P.O. e F.P.

Le Linee Guida hanno dato importanti indicazioni non solo per la costituzione dei CUG, ma anche e soprattutto per la definizione del **ruolo e della funzione** dei medesimi.

Con le Linee Guida sono state individuate anche le istituzioni esterne di riferimento: il **Gruppo di monitoraggio dei CUG** (e quindi i **Dipartimenti per le PO e FP**), la **Consigliera nazionale di Parità** (che peraltro fa parte anche del Gruppo di monitoraggio Cug) e l'**UNAR**



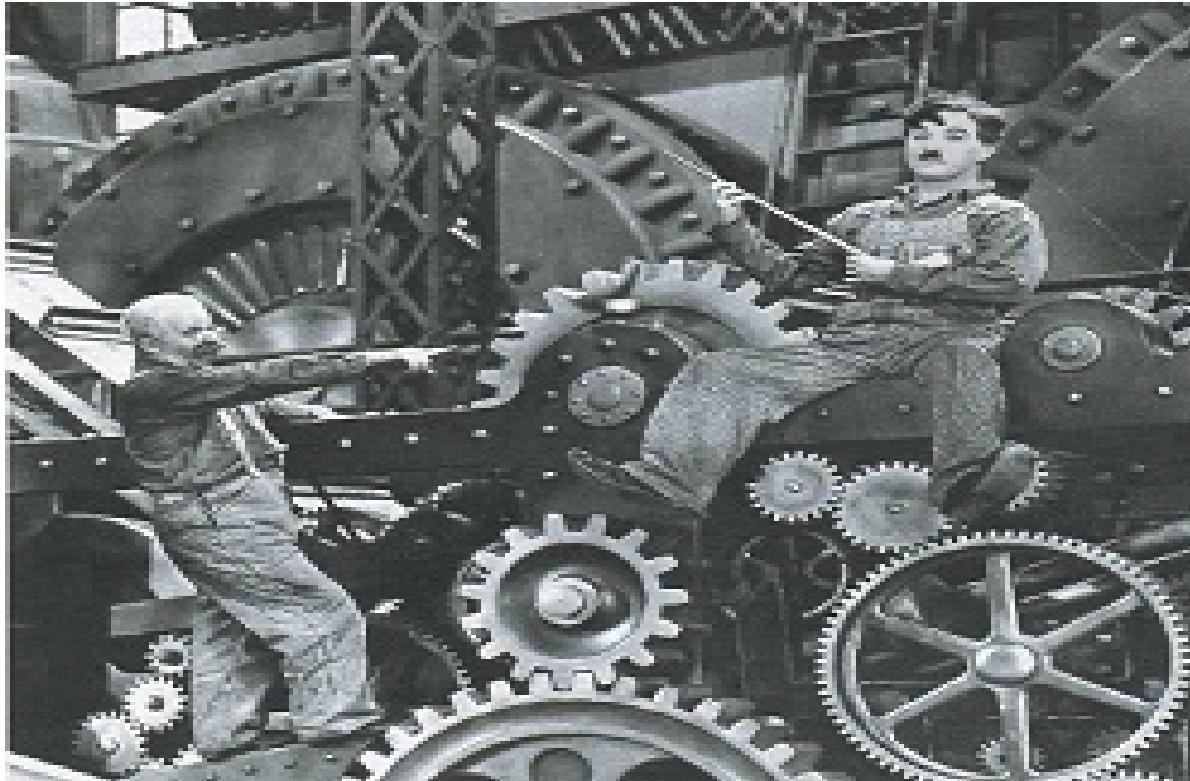
La direttiva n.2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità

«Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche»

sono indicate le concrete **linee di azione** alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, ed è puntualizzato **il ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG** già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti della direttiva 4 marzo 2011. **L'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG**



Datore lavoro esemplare...



Dalla garanzia delle pari opportunità
età, orientamento sessuale, razza,
origine etnica, disabilità, religione,
lingua





Ambiente di lavoro improntato al benessere



- *Produttività*
- *Immagine*
- *Performance*
- *Efficiente*
- *Efficace*
- *Affezione*
- *Appartenenza*
- *Servizio erogato*



Nuovi contenuti...

- pari opportunità
- valorizzazione differenze
- Crescita
- contesto lavorativo

- benessere lavorativo
- salute fisica e psichica
- Doveri datore lavoro

- discriminazioni
- climi ostili
- disagio
- scarsa affezione
- diminuita produttività



CUG è...



ORGANISMO

AMMINISTRAZIONE

NON INDIPENDENTE

IN STAFF

VERTICE AMMINISTRAZIONE

TERZA
CONFERENZA
NAZIONALE

DONNE
ANAAO
ASSOMED

GENOVA
11-12 OTTOBRE 2019

HOTEL HN COLLECTION
MOLO PONTE CALVI, 5



COMPITI

- Propositivi
- Consultivi
- Verifica



Compiti propositivi

**Conciliazione
vita/lavoro**

- Orario flessibile
- Part time
- Telelavoro
- Asili aziendali
- Convenzioni con servizi di cura e assistenza

- Interventi di prevenzione e/o rimozione
- Azioni formative
- Codici di condotta

**Cultura pari
dignità e
rispetto**

**Piano
Azioni
Positive**

**Discriminazioni
Violenza
Mobbing**

- Piani formativi
- Diffusione buone prassi
- Eventi culturali

**Benessere
organizzativo**

- Sportello di ascolto per rilevare criticità e bisogni
- Indagini di clima per far emergere i disagi e gli ambiti in cui avvengono

Compiti Propositivi Particolarmente importante

...al fine di favorire il benessere
lavorativo è il campo della
salute e sicurezza sul lavoro



Stretta collaborazione
tra CUG ed uffici
istituzionali dell'azienda





COMPITI CONSULTIVI

I CUG formulano pareri su...!!!!

- *progetti di riorganizzazione aziendale;*
- *piani di formazione del personale;*
- *orari e modalità di lavoro;*
- *criteri di valutazione del personale;*
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*



COMPITI DI VERIFICA

sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità

ESITI DELLE AZIONI DI:

- *promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
- *contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, mobbing; assenza di ogni forma di discriminazione*



PRESIDENTE

- Nominato da vertice azienda
- Requisiti: esperienza e conoscenza , capacità organizzativa
- Altri componenti
 - nominati dall'azienda di appartenenza
 - da organizzazioni sindacali
- Funzionamento: garantito da un regolamento interno
- Mandato rinnovabile



E ALLORA ...





Anaa Assomed Campania
5 ottobre 2016



Donne in medicina:

**una nuova sfida
per la sanità
del futuro**

**I Conferenza Nazionale
Donne Anaa Assomed**

Centro Studi e Formazione
Area Formazione Femminile

**VERSO LA
TERZA CONFERENZA NAZIONALE
DONNE SANITÀ SINDACATO**

**BOLOGNA 11 LUGLIO 2019 ORE 11
SEDE ANAAO ASSOMED VIA MILAZZO 19**



**TERZA
CONFERENZA
NAZIONALE**

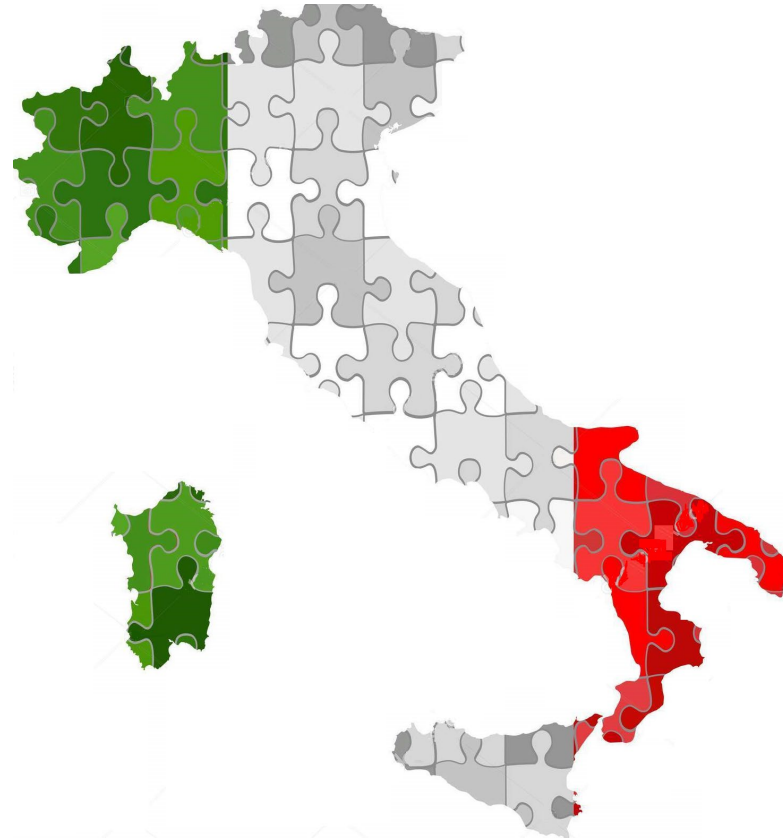
**DONNE
ANAAO
ASSOMED**

**GENOVA
11-12 OTTOBRE 2019**

**HOTEL HN COLLECTION
MOLO PONTE CALVI, 5**



Negli ultimi anni...



TERZA
CONFERENZA
NAZIONALE

DONNE
ANAAO
ASSOMED

GENOVA
11-12 OTTOBRE 2019

HOTEL HN COLLECTION
MOLO PONTE CALVI, 5





COORDINAMENTO DONNE
ANAAO ASSOMED
 TOSCANA



LE DIVERSITÀ DI GENERE IN SANITÀ
 Indagine Anaa Donne Toscana sul lavoro delle donne medico.

60
 1959 2019
ANAAO ASSOMED
 ASSOCIAZIONE MEDICI DIRIGENTI

**Sondaggio
 sul benessere
 lavorativo
 dei medici e
 degli odontoiatri
 2014**

a cura del Comitato Unico di Garanzia
 dell'OMCeO Napoli

INDAGINE ANAAO ASSOMED – 12 dicembre 2016
 DONNE IN CORSIA: UN SORPASSO PIENO DI
 OSTACOLI

1849:
 Elizabeth Blackwell è la
prima donna
 a laurearsi in
medicina



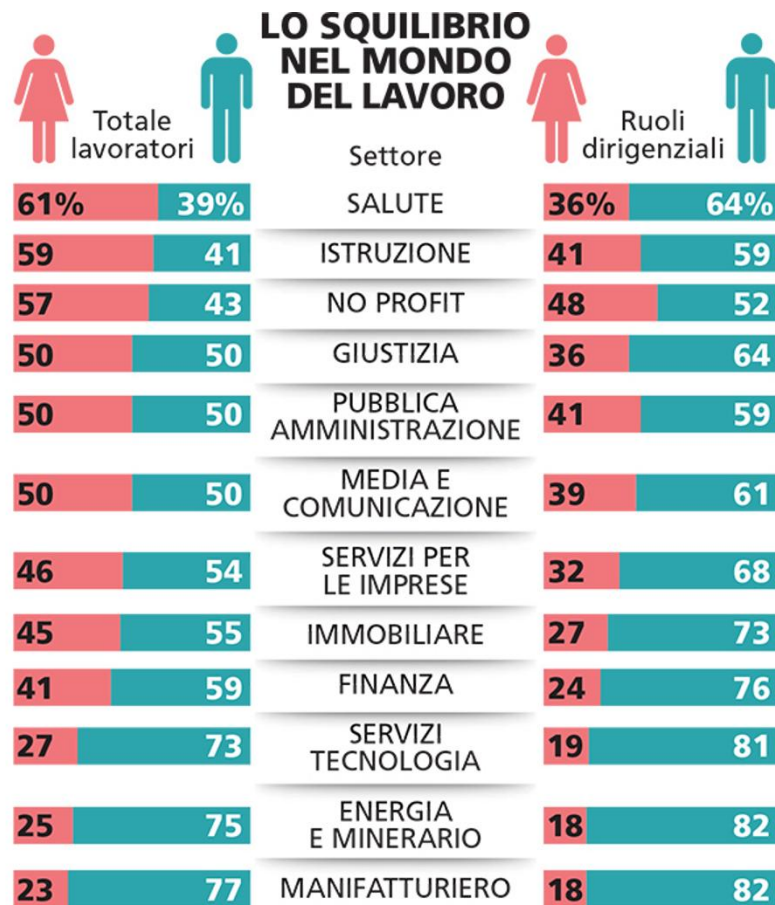
TERZA
 CONFERENZA
 NAZIONALE

DONNE
 ANAAO
 ASSOMED

GENOVA
 11-12 OTTOBRE 2019

HOTEL HN COLLECTION
 MOLO PONTE CALVI, 5





Studio della distribuzione per genere dei dipendenti all'ex Aou San Giovanni Battista di Torino

Quasi 7 dipendenti su 10 sono donne e guadagnano il 78% di quanto percepiscono gli uomini



70 anni per colmare il gender pay gap



Gender pay gap, un problema tutt'altro che superato. L'ultimo report dell'International Labour Office offre l'occasione per riflettere sulla situazione corrente e sui risultati più recenti del dibattito scientifico

di Eleonora Maglia

08/01/2019



I focus del Mattino

Donne e salari, la parità è un miraggio

►Pronte, competenti ma pagate molto meno: gap più forte al Sud, reddito inferiore di 300 euro rispetto agli uomini
►Branaccio e Del Sorbo, leader dell'impresa al femminile
◄L'uguaglianza contrattuale da noi è un diritto inviolabile

"Le donne guadagnano in media il 16,2% in meno rispetto agli uomini all'interno dell'Unione europea. Questo è semplicemente ingiusto".





Donne - Lavoro e Management

Donne medico: in crescita, ma i primari sono ancora in prevalenza uomini



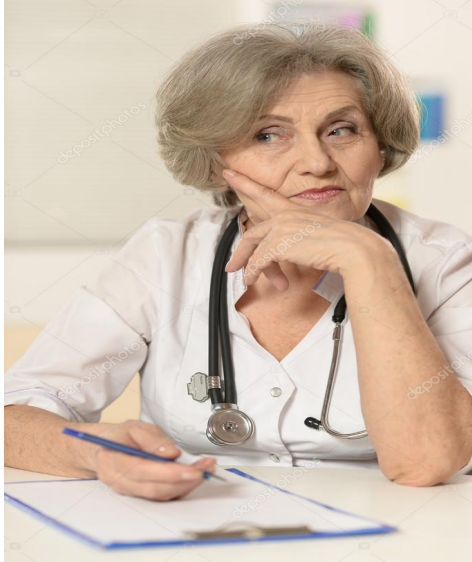
Sanità sempre più in rosa ma al timone rimangono gli uomini

Ricerca del sindacato Anaa-Assomed: "Fanno maggiore richiesta di part-time e svolgono minore attività libero professionale rispetto ai colleghi maschi"







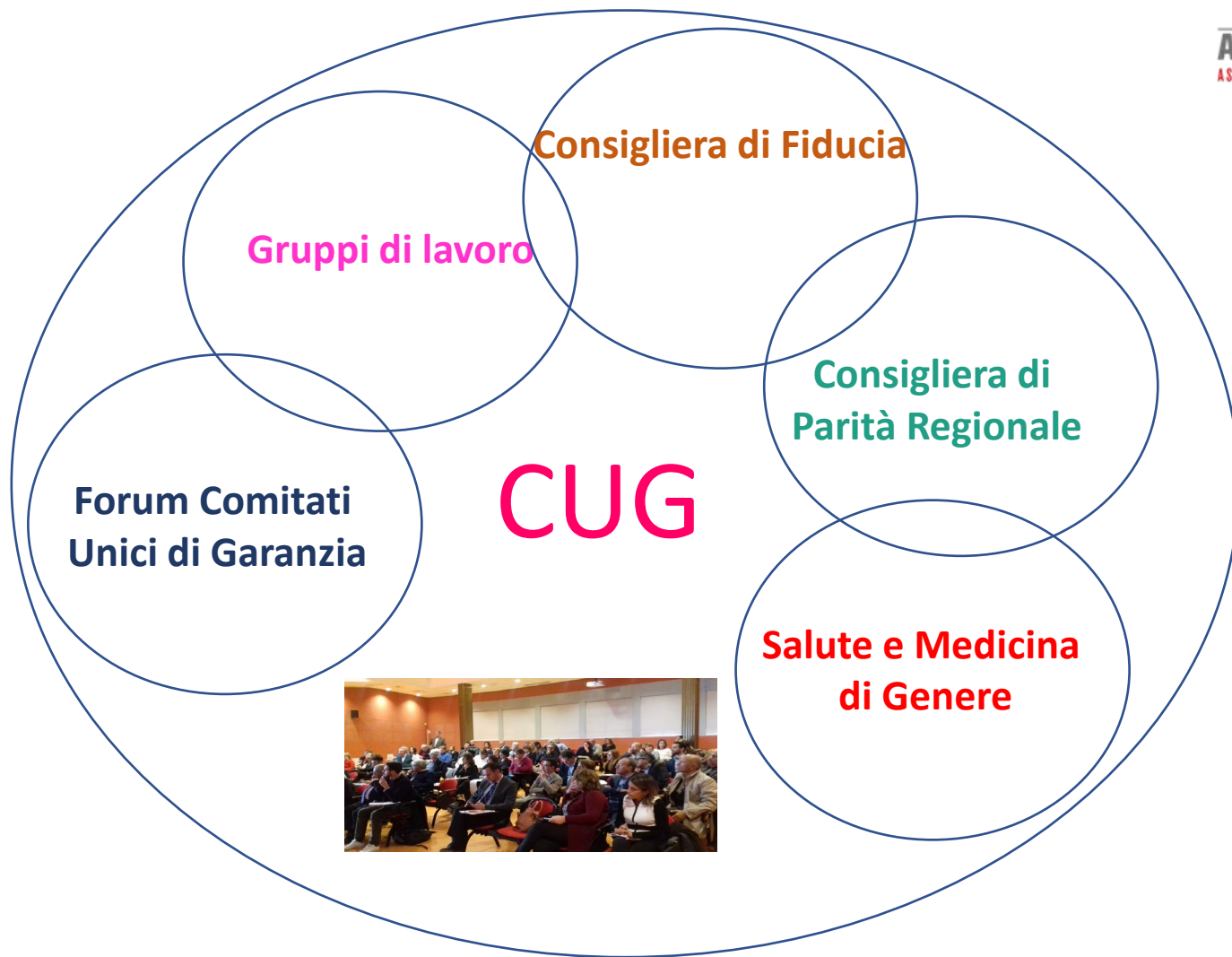


Una donna medico su 2 discriminata: italiane le più insoddisfatte in Europa

MIND THE GAP

Venerdì 31 Maggio 2019





UN AMBIENTE DI LAVORO SANO DEVE AVERE:



- *elevata produttività*
- *alta soddisfazione del lavoratore*
- *buon livello di sicurezza*
- *basso assenteismo*
- *basso turnover*
- *assenza di violenza*



- Assicurarsi dell'istituzione dei CUG
- Utilizzare gli strumenti che la legge ci mette a disposizione

- Formare



- Diffondere la conoscenza dei CUG



- Costruire



- Motori del cambiamento...non adattamento





"Trattate bene i vostri dipendenti e loro tratteranno bene la vostra azienda"

*I consigli di Brigette Hyacinth, esperta di gestione delle risorse umane:
"Non bisogna dare per scontati i propri lavoratori. Non è solo una questione di denaro"*



Grazie.

TERZA
CONFERENZA
NAZIONALE

DONNE
ANAAO
ASSOMED

GENOVA
11-12 OTTOBRE 2019

HOTEL HN COLLECTION
MOLO PONTE CALVI, 5

