



COMITATO UNITARIO PROFESSIONI  
provincia di Modena



Comitato Unitario Professione  
degli Ordini e Collegi Professionali  
Regione EMILIA-ROMAGNA

Coordinamento Pari Opportunità del C.U.P. - Comitato unitario delle Professioni intellettuali degli Ordini e Collegi professionale- regionale dell'Emilia Romagna



Comune di Modena



Regione Emilia-Romagna  
Assemblea legislativa

Comune di Modena Assessorato Istruzione, Formazione lavoro, Sport e P.O.  
Tavolo comunale delle Associazioni per le Pari Opportunità e la non Discriminazione

in collaborazione con  
Sindacati Confederali CGIL, CISL e UIL  
Consigliera di parità della Provincia di Modena

Con il Patrocinio



UNIMORE  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA



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

**In occasione del 25 novembre Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**

**Corso di formazione e di aggiornamento a.a. 2021-2022**

***“NOVITA’ SULLE DISCRIMINAZIONI E LA VIOLENZA SULLE DONNE: ASPETTI GIURIDICI (famiglia, lavoro, immigrazione), PSICOLOGICI E SOCIO-CULTURALI, PENALI, MEDICO-LEGALE, ECONOMICI. COME PREVENIRE E PROTEGGERE”***

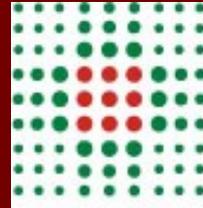
**LUNEDI' 06 DICEMBRE 2021**

**dalle ore 14,30 alle ore 19,30**

**videoconferenza piattaforma GESTIOLEX**

Ore 14.15 Accreditalmento piattaforma

**Casalini Dott.ssa Milena - Presidente  
CUG - AUSL Modena**



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

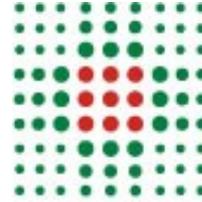
# **Discriminazioni sul Lavoro**

## **Riflessioni Sociologiche**

**Dott.ssa Milena Casalini**

Presidente Comitato Unico di Garanzia

Dirigente Azienda USL Modena



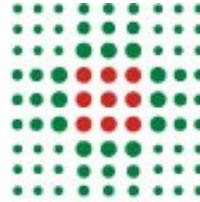
## **Elementi di Sociologia del lavoro delle Organizzazioni e Professioni Socio Sanitarie e Medicina del Lavoro**

La complessità del contesto lavorativo è caratterizzata, oltre che dalla numerosità dei **dipendenti**, dalla variabilità dei **processi**, da un alto livello di **multiprofessionalità** e **interdisciplinarietà**

Il livello di **multiculturalità** ed evoluzione dei **valori** è decisamente in crescita

Si osservano **discriminazioni emergenti nella web society** – odio e misoginia via social

In tale contesto, i **processi di lavoro nell'organizzazione dovrebbero tollerare le diversità dei professionisti scongiurando gli stereotipi e i pregiudizi**, soprattutto se non permettono di cogliere le ricchezze della diversità



## **Ambiti da attenzionare**

Molestie

Discriminazioni indirette

Ruolo strategico del middle management

Clima intimidatorio e ostile

Complessità organizzativa e professionale

Gender Equality Index (career + reward + organization + culture)

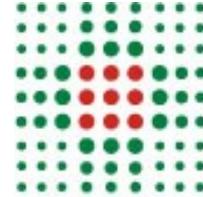
## **Ambiti di progettazione delle Azioni Positive (esempi)**

Accoglienza neo assunti

Gender pay gap, Access to work gender gap, Gender career gap, Gender gap in retirement

Accesso & Impiego disabili

Ruolo strategico Medico Competente



## **Il CUG e l'apporto fondamentale del cambiamento culturale**

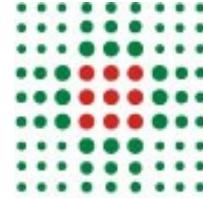
### **Dalla padronanza dei dati al cambiamento dei comportamenti e dei valori**

Valutare, in base alle competenze e all'osservazione diretta in azienda, le discriminazioni maggiormente verificabili e al contempo aggredibili da azioni positive di prevenzione e contrasto nel contesto lavorativo

L' Action Plan delle azioni positive comprende, tra le varie:

- Analisi comparativa dati distribuzione per genere, età, scolarità, stipendio, tipologia contrattuale nelle articolazioni dirigenziali e gruppi funzionali di lavoro
- Analisi deduttive e benchmark con altre realtà lavorative
- Verifica della conoscenza ed eventuali differenziazioni di accesso alle norme basilari che regolano il rapporto di lavoro
- Indagine esplorativa a campione del livello di accesso e di conoscenza allo strumento appositamente predisposto sul Link Aziendale: “neoassunti home page”

L'esito rappresenta uno sforzo concreto orientato al contrasto delle discriminazioni possibili considerandone il rischio, a partire dai presupposti teorici, contestualizzati alla complessa realtà lavorativa quotidiana della nostra azienda socio sanitaria



## Tavoli di lavoro - Azioni in RETE – Cambiamento Culturale

Il **Piano anti violenza** recentemente approvato 13/10/21 con emendamenti basati sui fenomeni violenti della nostra regione vedi caso “Saman” di Novellara.

- Interventi rivolti al **mondo giovanile** alla **violenza in rete** alle le **scuole** e il mondo dello **sport principali laboratori di comportamenti sociali**

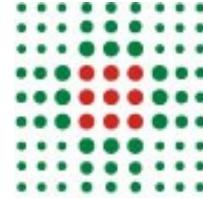
- Rafforzamento della rete (braccio operativo per il contrasto alla violenza): i **Centri anti violenza e le Case Rifugio, le Forze dell’ordine, i servizi sociali e sanitari, centri per uomini maltrattanti**

- Azioni contro la **violenza nei luoghi di lavoro** (ambito osservazione CUG). Obiettivo principale è favorire l’emersione del fenomeno e la prevenzione delle forme di violenza perpetuate nei contesti lavorativi mediante la valorizzazione delle buone prassi in attuazione della Convenzione OIL

- rilevazione della violenza nei luoghi di lavoro
- riconoscimento delle molestie anche sessuali, delle discriminazioni dirette e indirette, mobbing basato sul genere
- collaborazione con Ispettorato del lavoro, Organizzazioni sindacali, Associazioni di categoria e Consigliere di Parità.

Cambiamento culturale e comportamentale

- Formazione CUG fatta da esperti sulla discriminazione etnica e quella di genere
- Formazione al middle management sul tema della discriminazione sui luoghi di lavoro
- Formazione a tutti i dipendenti in incontri d'area sud centro nord
- Strutturazione di uno strumento informativo efficace riguardo al tema delle discriminazioni sul luogo di lavoro



## ***Principi di approccio sistemico e sociolinguistico***

***Noi/Loro***

***Normale/Anormale***

***Uguaglianza non è giustizia***

***Pari Opportunità non è Uguaglianza di Genere,  
Etnia, Religione, Orientamento Sessuale ma  
Equità di accesso e trattamento nei Luoghi di Lavoro e quindi nella Vita***

***Per informazioni [m.casalini@ausl.mo.it](mailto:m.casalini@ausl.mo.it)***

***GRAZIE PER L'ATTENZIONE***