



COMITATO UNITARIO PROFESSIONI
provincia di Modena



Comitato Unitario Approntante
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”

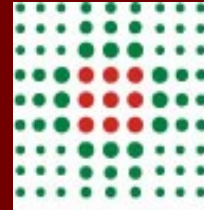
LUNEDI' 06 DICEMBRE 2021

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

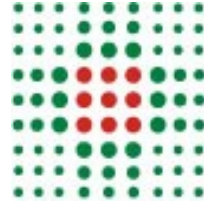
Discriminazioni sul Lavoro

Riflessioni Sociologiche

Dott.ssa Milena Casalini

Presidente Comitato Unico di Garanzia

Dirigente Azienda USL Modena



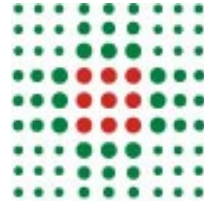
Elementi di Sociologia del lavoro delle Organizzazioni e Professioni Socio Sanitarie e Medicina del Lavoro

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)

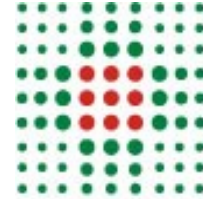
Ambiti di progettazione delle Azioni Positive (esempi)

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

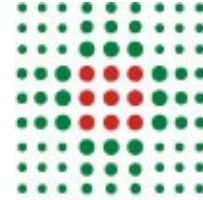
Dalla padronanza dei dati al cambiamento dei comportamenti e dei valori

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**

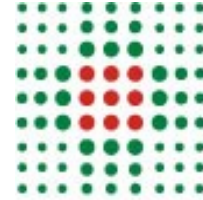
- Rafforzamento della rete (braccio operativo per il contrasto alla violenza): i **Centri anti violenza e le Case Rifugio, le Forze dell’ordine, i servizi sociali e sanitari, centri per uomini maltrattanti**

- 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

GRAZIE PER L'ATTENZIONE