

COMITATO UNICO DI GARANZIA E CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

DUE FUNZIONI CHIAVE PER LA PARITÀ DI GENERE

SABRINA COLOMBARI

Presidente CUG Azienda UsI di Bologna

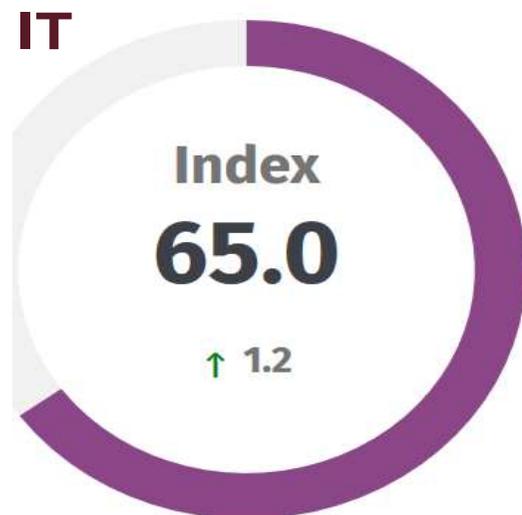
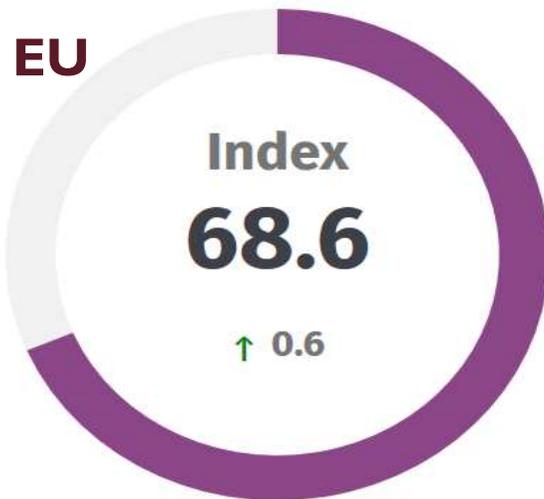
7 febbraio 2023

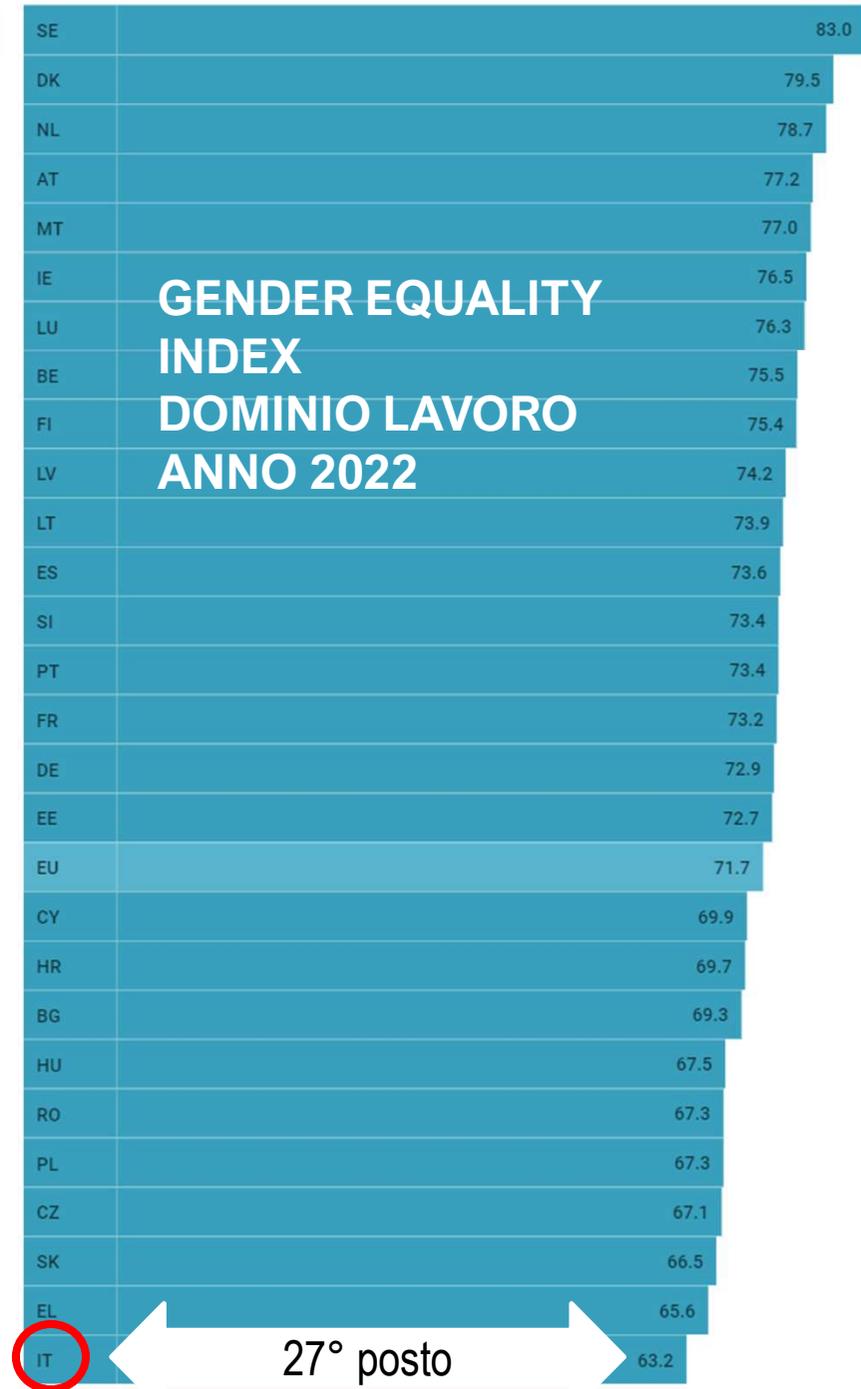


AGENDA

- DONNE, PARITA' E LAVORO
 - dati di contesto nazionale ed europeo
 - COMITATO UNICO DI GARANZIA
 - finalità e compiti
 - LA/IL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA
 - ruolo e attività
- 

GENDER EQUALITY INDEX EU 27 VS ITALY ANNO 2022





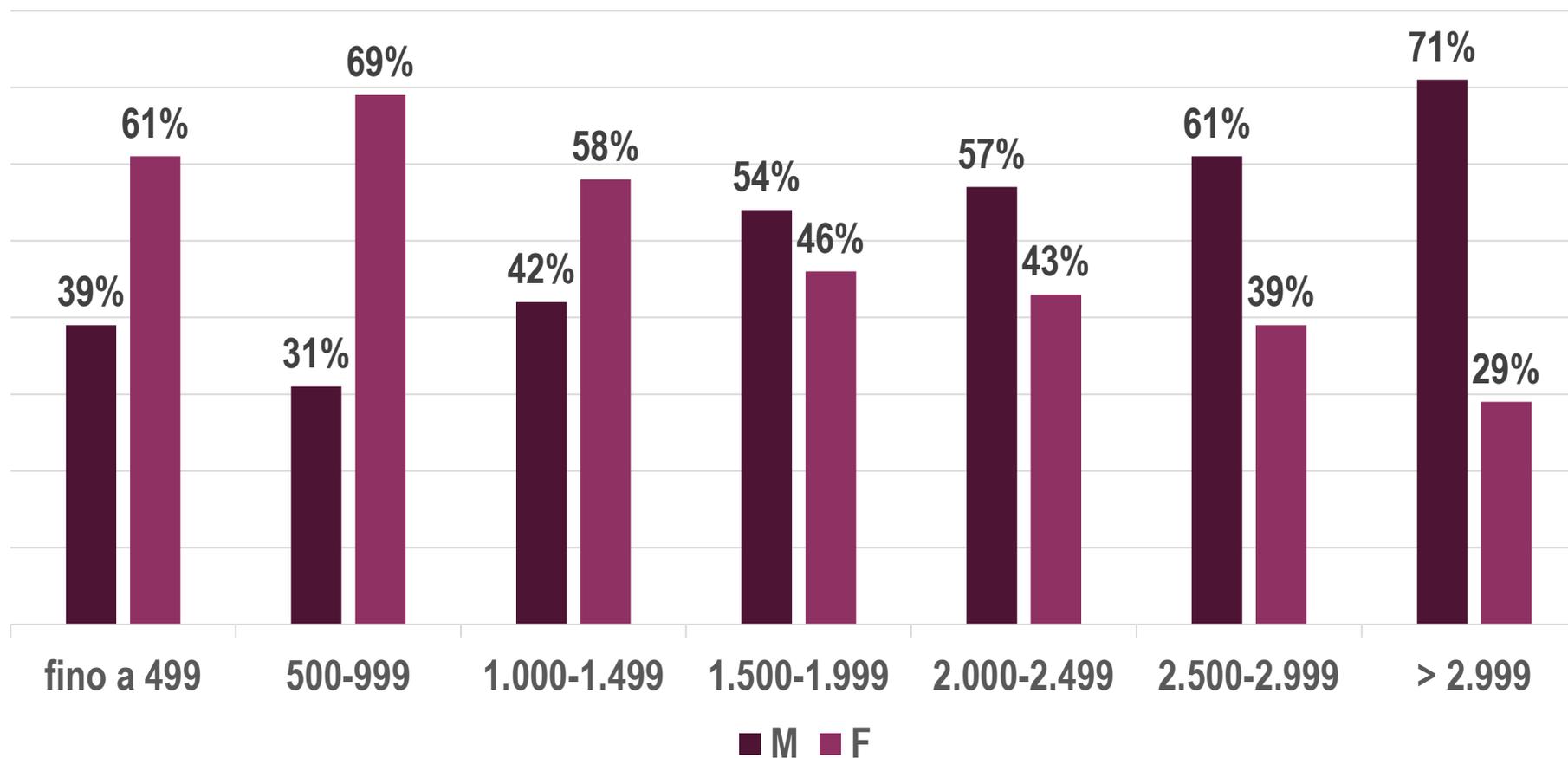
GENDER PAY GAP - DIVARIO SALARIALE

Il divario retributivo medio di genere (paga oraria media) in Italia è circa il 5% verso una media dell'Unione Europea del 13%.

Il divario retributivo complessivo (*Gender Overall Earnings Gap = salario medio, tasso di occupazione femminile e il n. di ore lavorate*) raggiunge, in Italia, il **43.7%** su una media europea del 39%.

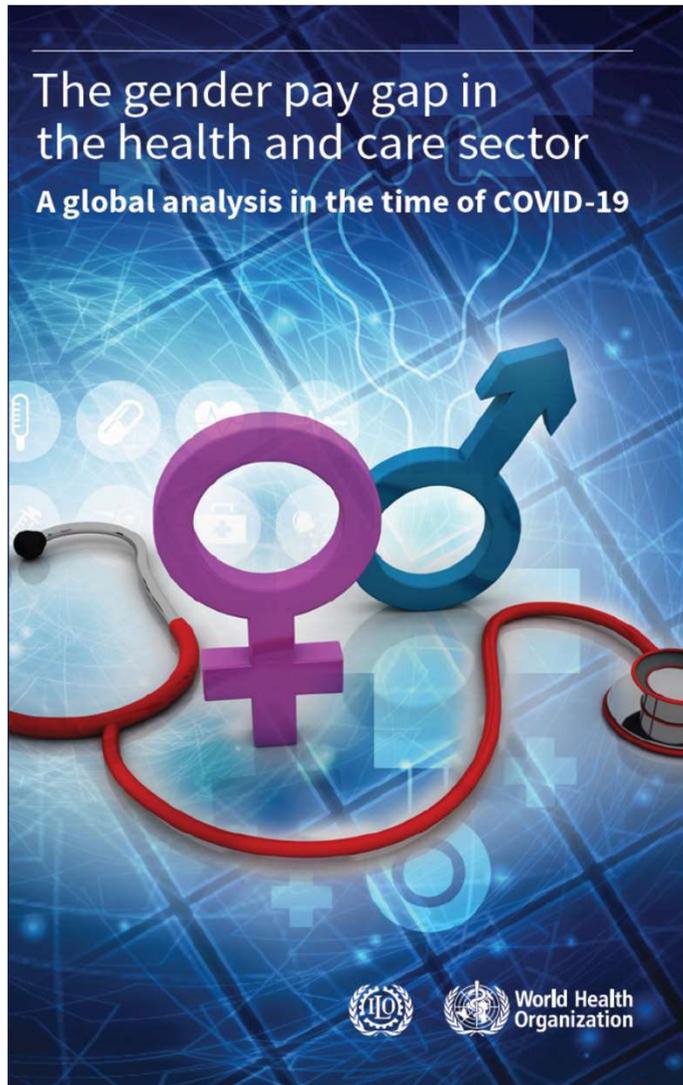
Fonte Eurostat 2022

PENSIONI INPS anno 2021



PER CLASSI DI REDDITO MENSILE E GENERE

NEL SETTORE SANITARIO...



Non esiste altro settore professionale con una disparità retributiva uomo – donna così marcata.

In Italia gli uomini rappresentano circa il 30% del personale ma l'80% nel percentile più alto della distribuzione salariale.

Grande parte del gender pay gap nel settore sanitario è «inspiegabile» con i dati disponibili.

The Economist

International

Oct 21st 2017 edition ›

An open secret

Sexual harassment at work

Crass or coercive sexual behaviour by bosses and colleagues is less common than it was, but still a big problem

MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO

1 milione 404 mila (9%) le donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro

81% delle vittime non ne ha parlato sul posto di lavoro.

Quasi nessuna ha denunciato il fatto alle Forze dell'Ordine.

Gli autori sono uomini per il 97% delle vittime donne e per l'85,4% delle vittime uomini.



periodo di riferimento: **anni 2015-2016**
data di pubblicazione: **13 febbraio 2018**
<https://www.istat.it/it/archivio/209107>

LE TRE DIMENSIONI DI CUG E CDF NELLE LINEE GUIDA SULLA “PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”

in attuazione D.L. 36/2022, “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del PNRR”



Strumenti di promozione della cultura del rispetto

3.3. Azioni mirate a creare una cultura del rispetto ...

- rafforzare il ruolo degli organismi di pari opportunità nelle Pubbliche amministrazioni, quali i Comitati Unici di Garanzia, la Consigliera e il Consigliere di Parità, la Consigliera e il Consigliere di Fiducia.

Grandezze da misurare

6.1. Misurazione del fenomeno

Operare e rendere pubbliche rilevazioni di dati omogenee nel tempo, scientificamente validate, ... in particolare rispetto alle seguenti grandezze:

Consigliera di fiducia, anche in chiave associata tra enti

Strumenti di governance

H. L'efficacia delle azioni proposte trova un elemento di enforcement nella definizione di adeguati strumenti di verifica e governo dell'andamento, quali

- l'individuazione di processi e ruoli, a partire da quelli già previsti dalle norme (come i CUG o la Consigliera di fiducia), per identificare e gestire forme di non inclusività o mancato rispetto di regole per favorire l'inclusività

COMITATO UNICO DI GARANZIA

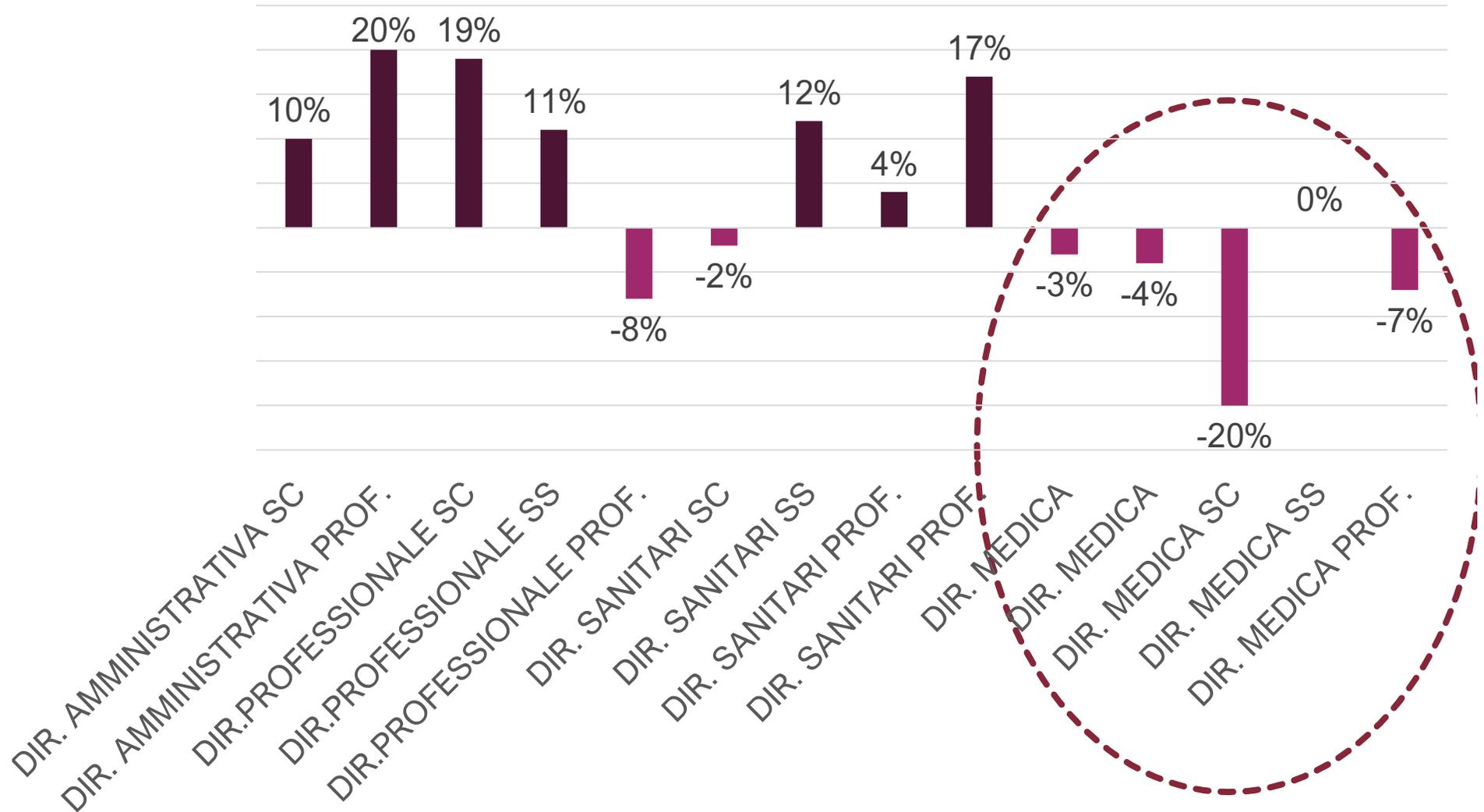
FINALITA'

- garantire **assenza di discriminazione** diretta ed indiretta relativamente a genere, età, orientamento sessuale, etnia, disabilità, religione, lingua;
- garantire **assenza di molestia o violenza** psicologica e morale;
- contribuire a realizzare benessere lavorativo e di contrasto delle discriminazioni o molestie.

COMPITI

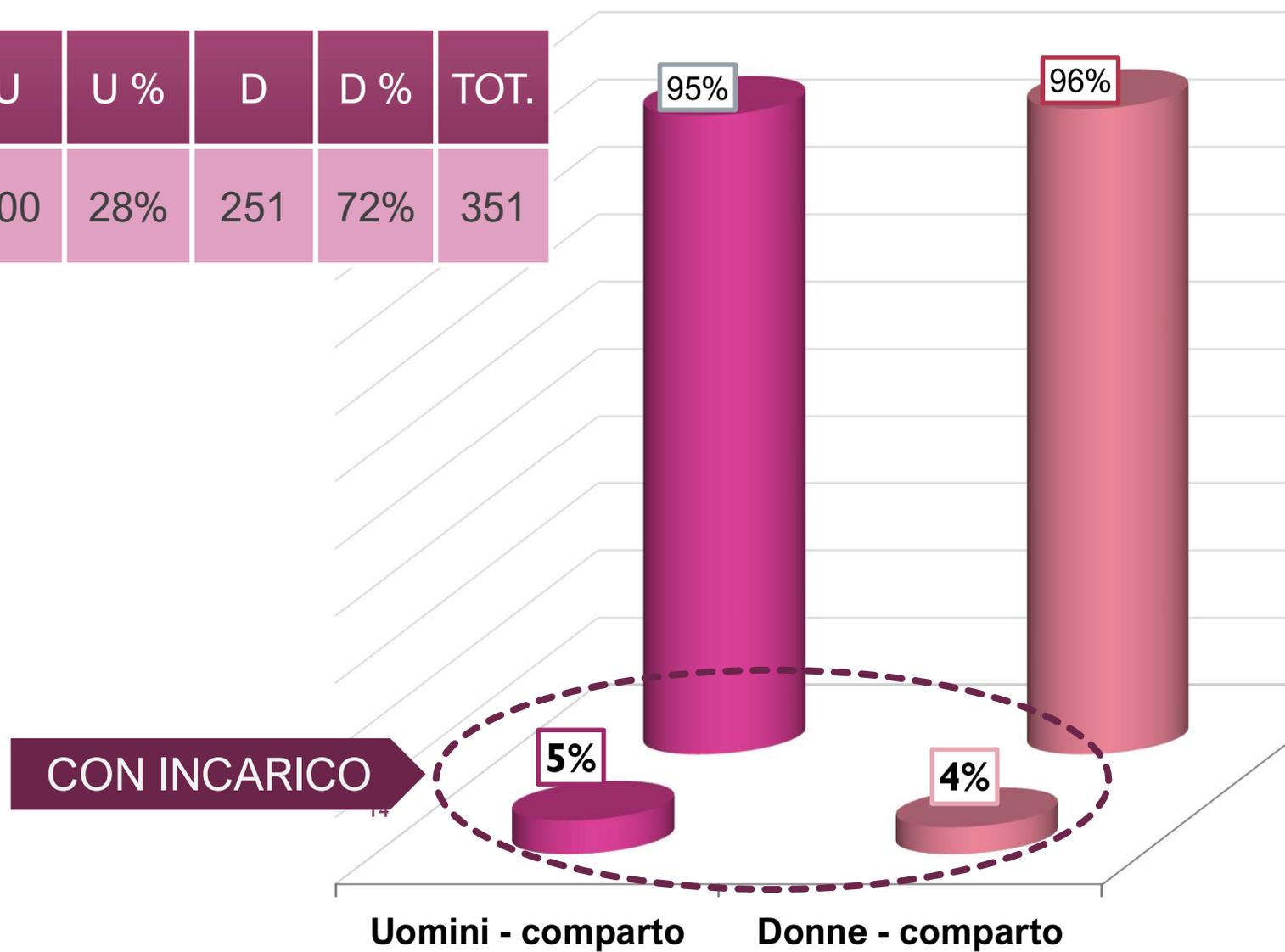
- propositivi
- consultivi
- di verifica

DIVARIO ECONOMICO - DIRIGENZA



INCARICHI COMPARTO

	U	U %	D	D %	TOT.
PP.OO. + Coord.	100	28%	251	72%	351



CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA



Deputata/o a **prevenire, gestire**, molestie, discriminazioni, mobbing, conflitti lavorativi, *nel confine e con le modalità definite dal codice di condotta/etico*

Costituiti in **rete metropolitana** (aziende sanitarie, Comune di BO e Città Metropolitana)

Gestiscono le segnalazioni mediante **procedura informale**.

Attività di **formazione** per prevenire discriminazioni o molestie

Relazionano annualmente a Direzione e CUG

REAZIONE ANNUALE CDF

PROBLEMI RILEVATI	2020	2021
Conflitto tra pari	24%	12%
Conflitto capo - collaboratore	38%	50%
Molestia psicologica	14%	6%
Aggressione verbale	3%	12%
Discriminazione	7%	6%
Altro non lavorativo	3%	6%
Demansionamento	3%	3%
Molestia sessuale	7%	6%



*Nessun Paese può davvero svilupparsi
se soffoca il potenziale delle donne
e si priva del contributo di metà
dei suoi cittadini.*

Michelle Obama

GRAZIE PER L'ATTENZIONE