

I NUOVI COMITATI UNICI DI GARANZIA A TUTELA DEI DIRITTI



COMPITI DEI COMITATI UNICI: DALLA TEORIA ALLA PRATICA

Nella amministrazione di appartenenza il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso demandate

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: dalla teoria alla pratica

COMPITI PROPOSITIVI su:

- predisposizione di **piani di azioni positive**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare **politiche di conciliazione vita privata/lavoro** e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

Per predisporre il **piano di azioni positive e per attuare le politiche di conciliazione** i CUG possono avvalersi delle **esperienze** già fatte attraverso la consultazione delle “buone prassi” di altre amministrazioni Pubbliche:

- sul sito della Consiglieria Nazionale di parità (Osservatorio nazionale)
 - nella Relazione dei CPO pubblicata dal Dipartimento della funzione pubblica.
- Azioni positive in materia di diritto antidiscriminatorio sono reperibili sul sito dell'UNAR Dip.Pari Opportunità Ufficio nazionale antidiscriminazioni Razziali.

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: dalla teoria alla pratica

...COMPITI PROPOSITIVI su

temi che rientrano nella propria competenza ai fini della **contrattazione integrativa**;

iniziative volte ad attuare le **direttive comunitarie** per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. **bilancio di genere**);

Orario di lavoro, Politiche di Conciliazione casa / lavoro, Formazione ecc.

Per una **parità sostanziale** e non solo formale delle persone,

Con particolare attenzione alle politiche di genere anche attraverso **l'adozione di bilanci in ottica di genere** per una più consapevole allocazione delle risorse a disposizione

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: dalla teoria alla pratica

...COMPITI PROPOSITIVI su

diffusione delle **conoscenze ed esperienze**, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;

A tal proposito è molto importante che i CUG **operino in rete** in quanto la Diffusione delle esperienze consente di mutuare le cd. **buone prassi** e di usufruire delle sperimentazioni già effettuate.

L'ufficio della consigliera di parità sul territorio, l'Osservatorio nazionale, i Dipartimenti di Funzione Pubblica e Pari opportunità, l'UNAR sono dei veicoli molto importanti per la diffusione delle conoscenze in materia, delle problematiche, delle criticità e delle Soluzioni sperimentate.

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: dalla teoria alla pratica

...COMPITI PROPOSITIVI su

- azioni atte a favorire **condizioni di benessere lavorativo**;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - *mobbing* - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Ad es. con l'adozione di uno **sportello di ascolto**, di effettive politiche di conciliazione, di orario flessibile, di asili nido e ludoteche (per ragazzi fino a 15 a.)

Ad esempio **con indagini di clima** che, pur avvalendosi di **questionari anonimi**, facciano emergere l'eventuale disagio dei lavoratori in un determinato settore.

Progetti di intervento sulle criticità riscontrate

Monitoraggi successivi agli interventi effettuati

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: dalla teoria alla pratica

COMPITI CONSULTIVI su:

progetti di **riorganizzazione**
dell'amministrazione di appartenenza;

piani di **formazione del personale;**

orari di lavoro, forme di flessibilità
lavorativa e interventi di conciliazione;

criteri di **valutazione del personale,**

contrattazione integrativa sui temi che
rientrano nelle proprie competenze.

A tal proposito è di fondamentale
importanza che i pareri vengano
chiesti al CUG sempre

**in via
preventiva**

e che di essi
l'Amministrazione tenga conto

(potrebbe darne diffusione anche
quando adotta l'atto con la
dicitura: *sentito il CUG*)

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: dalla teoria alla pratica

COMPITI DI VERIFICA su:

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;

esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro -*mobbing*;

La verifica non significa **controllo dell'azione amministrativa**.

Non è questo il compito del CUG.

La verifica è utile per **rimuovere** le criticità dell'ambiente lavorativo, per **contrastare le eventuali violenze morali e psicologiche** che i lavoratori subiscono, **per evitare il fenomeno del mobbing** nell'ambiente lavorativo

Il CUG non prende in carico i singoli casi di mobbing ma cerca di evitare l'innescarsi di dinamiche relazionali perversive

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: dalla teoria alla pratica

COMPITI DI VERIFICA su:

assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa **al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua**, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Solo **un'attenta analisi prima** ed un continuo **monitoraggio poi** possono far raggiungere l'obiettivo che L'Unione europea prima ed il Legislatore nazionale poi (con la legge 183/2010) hanno richiesto:

“ASSENZA DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRETTA”

MOBBING

Al fenomeno del mobbing hanno dedicato attenzione anche **le parti sociali** nella **contrattazione collettiva nazionale**.

Nel settore pubblico **il mobbing** viene definito come **una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.**

DISCRIMINAZIONI

La discriminazione **non è una realtà unica e omogenea**, ma ha diverse sfumature che è necessario cogliere, e come tale, anche **la percezione della discriminazione** rappresenta **una realtà psicologica importante sia per quanto riguarda la discriminazione di genere, sia per gli immigrati e le minoranze etniche, la discriminazione per disabilità, per orientamento sessuale, per età ecc.** indipendentemente dal fatto che possa essere considerata un indicatore valido di oggettiva discriminazione e intolleranza.

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: dalla teoria alla pratica

L'unione europea con **la direttiva 78/2000** ha dato una definizione delle discriminazioni distinguendo tra:

discriminazione diretta e

discriminazione indiretta.

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: dalla teoria alla pratica

Si ha **discriminazione diretta** quando una persona “a causa della sua razza o origina etnica è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga”.

Si ha **discriminazione indiretta** quando “una disposizione, un criterio, una prassi apparentemente neutrale si possa ripercuotere negativamente su una persona in virtù della sua appartenenza etnica, di genere, religione e via dicendo, a meno che tali disposizioni, criteri o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima”.

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: dalla teoria alla pratica

Oltre la definizione data dalla direttive dell'unione europea si individuano altre tipologie di discriminazioni, quali le **discriminazioni sistemiche e strutturali**.

Queste forme indirette di discriminazioni, non intendono discriminare in maniera palese, ma nella pratica lo fanno sistematicamente escludendo alcuni gruppi da determinati lavori o opportunità.

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: dalla teoria alla pratica

La discriminazione multipla, definita così quando uno stesso gruppo sociale viene discriminato per più motivi e rispetto a più caratteristiche.

*Si riferisce **all'effetto cumulativo** della discriminazione per indicare forme di razzismo dirette contro gruppi o individui basate su più fattori presenti contemporaneamente.*

Si parla, in questo caso, di concetto associato ad una **pluriappartenenza**, cioè al fatto che uno stesso soggetto viene osservato come appartenente a più gruppi sociali: *ad esempio, appartenere ad un gruppo etnico minoritario ed insieme al genere femminile..*

MOLESTIE

Le molestie sono da considerarsi una **discriminazione** in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

E' più facile spezzare un atomo che un pregiudizio.

Albert Einstein