

I cug: organi di promozione e tutela delle pari opportunità

Stefania Barbieri
Consigliera di parità



CONSIGLIERA DI PARITÀ | PROVINCIA DI TREVISO

Premessa

Un ambiente di lavoro che garantisce pari opportunità, salute, sicurezza e “si prende cura di chi cura” è il motore del benessere organizzativo, che migliora la produttività e l’affezione al lavoro

I comitati unici di garanzia (cug)

Sono organismi interni obbligatori (art. 57, d.lgs. 165/2001)

Hanno composizione paritetica (ente e sindacati)

Hanno il compito di assicurare la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni e il mobbing

I comitati unici di garanzia (cug)

In particolare, si occupano di pari opportunità, contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica (mobbing), salute e sicurezza e benessere organizzativo

La mancata costituzione comporta responsabilità dei dirigenti o dei responsabili della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi (art. 57, comma 5, d.lgs. 165/2001)

Composizione

Sono composti da:

- un componente designato da ciascun sindacato maggiormente rappresentativo
- un pari numero di rappresentanti dell'ente
- il Presidente è designato dall'amministrazione

Le piccole amministrazioni possono associarsi

Compiti di promozione e tutela

Hanno funzioni:

- propositive
- consultive
- di verifica

I compiti e il ruolo dei cug sono definiti nelle linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011

Funzione propositiva

Possono fare proposte su:

- predisposizione di piani di azioni positive
- promozione della conciliazione vita lavoro e diffusione della cultura delle pari opportunità
- temi di competenza per la contrattazione integrativa
- iniziative per la pari dignità al lavoro



Funzione propositiva

- bilanci di genere
- diffusione delle buone prassi anche in collaborazione con la consigliera di parità del territorio
- azioni per il benessere lavorativo e per la prevenzione o la rimozione delle discriminazioni o delle violenze sessuali, morali e psicologiche



Funzione consultiva (pareri)

Formulano pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione
- piani di formazione del personale
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Funzione consultiva (pareri)

- criteri di valutazione del personale
- contrattazione integrativa sui temi di competenza

Funzione di verifica (tutela)

Hanno il compito di verificare:

- i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in tema di pari opportunità
- gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo



Funzione di verifica (tutela)

- gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing)
- l'assenza di ogni forma di discriminazione nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro



Ulteriori compiti (la tutela)

Il cug deve vigilare sull'attuazione dell'art. 48 del codice delle Pari opportunità (d.lgs. 198/2006):
“...in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione”



Il supporto ai Cug

Per le “problematiche concernenti l’attività”, i Presidenti dei Cug possono formulare quesiti e chiedere chiarimenti al Gruppo interministeriale di lavoro e supporto dei Comitati unici di garanzia (d.p.c.m. 30 gennaio 2018)

La casella di posta elettronica da utilizzare é:
monitoraggiocug@palazzochigi.it



Le discriminazioni di genere

Il lavoratore/la lavoratrice può rivolgersi a:

- consigliera di parità
- organizzazioni sindacali

Il mobbing

La consigliera di parità può intervenire anche in caso di mobbing se nasce da una discriminazione di genere, negli altri casi, oltre ai legali, ci si può rivolgere alle organizzazioni sindacali

La delega

Il lavoratore/la lavoratrice può delegare la consigliera di parità:

- in sede conciliativa
- in sede giudiziaria davanti al Tribunale civile del lavoro o davanti al Tar (saltando in questo caso il tentativo di conciliazione)

La sentenza 16031 / 2009

La Corte di Cassazione, con sentenza 16031 / 2009, ha stabilito che la consigliera di parità e il sindacato di appartenenza sono legittimati a costituirsi parte civile nel giudizio penale che si instauri ai danni del datore di lavoro che abbia maltrattato il lavoratore/lavoratrice



Come contrastare le discriminazioni e il mobbing

Attraverso:

- formazione e sensibilizzazione
- indagini di clima
- codici etici
- attività sinergiche con le consigliere di parità
- sportelli di ascolto e scambio di buone prassi
- le azioni positive



Le criticità

Le discriminazioni sono originate, in particolare, da:

- mancata conciliazione vita e lavoro
- poca attenzione al benessere organizzativo e allo stress lavoro correlato
- percorsi di carriera non meritocratici
- mancata misurazione e valutazione della performance organizzativa attraverso il fattore p.o.

Le relazioni positive e la collaborazione

Il ruolo di componente del cug richiede:

- preparazione e ricerca di relazioni positive
- collaborazione con i responsabili del personale e della prevenzione e sicurezza, il medico del lavoro, la consigliera di parità territoriale



Le pari opportunità al centro

Una gestione attenta al tema delle pari opportunità risponde a fondamentali obiettivi di parità e costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi

I cug al centro

Il cug è un promotore importante di iniziative per il benessere organizzativo, la gestione del personale e l'organizzazione del lavoro in un'ottica di genere, la conciliazione, la salute

E' un attento sensore del clima generale

Contribuisce al miglioramento della produttività del lavoro pubblico

Grazie per l'attenzione