

II CUG: Cos'è e cosa fa



REGIONE AUTÓNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA



Il CUG: Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente Foreste della Sardegna

In base all'articolo 21 della L. 183/2010 ogni Amministrazione deve istituire il proprio CUG.

Si tratta di un organismo paritetico composto da un delegato per ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa nell'Amministrazione e un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione medesima.

Il CUG dell'Ente Foreste è composto da otto membri titolari e otto supplenti, che esercitano le relative funzioni nell'ambito della normale attività di servizio.



Il CUG: cosa fa

Ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e supporta l'Amministrazione nel contrasto alle discriminazioni, alle violenze e al fenomeno del mobbing sul luogo di lavoro.



Cosa si intende per discriminazione

Si verifica una discriminazione quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, in ragione del genere, della razza e origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale. Si parla in tal caso di discriminazione diretta.

La discriminazione è indiretta quando una disposizione, una prassi, un criterio, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le lavoratrici e i lavoratori appartenenti alle categorie precedentemente elencate.

Le discriminazioni, in particolare sul lavoro, sono vietate dalla normativa nazionale e comunitaria. Le discriminazioni indirette sono ammissibili solo se giustificate da una finalità legittima, e purchè i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano “appropriati” e “necessari”.

Sono lecite solo le «azioni positive» a favore di soggetti svantaggiati.



Cosa si intende per molestia

La molestia ha luogo quando si verifica un comportamento indesiderato, connesso ai fattori di rischio di discriminazione sopra elencati, avente lo scopo e/o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima e un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo.

La molestia può essere fisica, morale, sessuale...



Cosa si intende per mobbing

Il mobbing è una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato da superiori e/o colleghe/i nei confronti di altro personale.

È caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di isolarlo o di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.



Quali sono le funzioni del CUG nel contrasto alle discriminazioni e al mobbing

Il CUG aiuta l'Amministrazione a rendere l'ambiente di lavoro meno discriminatorio, più equo e più rispettoso del benessere e della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ha una funzione propositiva, consultiva, di verifica e monitoraggio.

Al momento, non gestisce in via diretta i singoli casi di discriminazione e mobbing.



I compiti di monitoraggio

Il CUG realizza indagini conoscitive e raccoglie dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo delle discriminazioni e del disagio lavorativo nel luogo di lavoro.

Analizza i dati raccolti per individuare le cause di tali fenomeni, in particolare verificando l'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare discriminazioni, disagio lavorativo e l'insorgere di un rischio di genere.



I compiti di proposta

Sulla base della situazione rilevata, il Comitato propone misure, azioni positive, interventi e progetti, atti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e idonee a modificare gli schemi e i modelli di comportamento socio-culturali degli uomini e delle donne al fine di contrastare ed eliminare i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

Promuove interventi formativi e informativi sulle pari opportunità e sul benessere organizzativo.

Propone misure organizzative che consentano la conciliazione della vita privata e della vita professionale e prevengano i casi di discriminazione e di mobbing.



I compiti consultivi

Il Comitato dialoga con i centri di responsabilità dell'Ente e gli organi istituzionali per adottare misure migliorative dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro.

Può essere consultato dagli organi dell'Amministrazione sulle materia di competenza, ad esempio:

- sui piani di formazione del personale;
- sulle misure per le pari opportunità e la conciliazione fra vita personale e professionale contenute nella contrattazione collettiva;
- sulle misure di organizzazione del lavoro e degli uffici;
- sui criteri di valutazione del personale.



I compiti di verifica

Il Comitato verifica i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle misure adottate per favorire le pari opportunità e per costruire un ambiente di lavoro positivo e pubblica periodicamente dei report di analisi.

Valuta gli effetti delle iniziative assunte dall'Ente, proponendo, se necessario, l'introduzione di ulteriori elementi correttivi per neutralizzare possibili effetti discriminatori o per favorire maggiormente il benessere di chi lavora.



In definitiva...

Il CUG non può sostituirsi al datore di lavoro, ai dirigenti e ai responsabili, ai singoli colleghi di lavoro che hanno comportamenti discriminatori o offensivi.

Il CUG può aiutare l'Amministrazione a rendersi conto della realtà organizzativa e del grado di benessere/malessere diffuso nell'ambiente di lavoro per adottare misure di miglioramento e gestire gli aspetti critici.



Contatti

Il CUG può essere contattato via e-mail all'indirizzo
cug@enteforestesardegna.it

oppure indirizzando comunicazioni al CUG dell'Ente Foreste della
Sardegna- Viale Merello, 86 Cagliari.