

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ATS Montagna

ATS DELLA MONTAGNA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

a favore dei/delle dipendenti della ATS della Montagna

A cura del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

## INDICE

PREMESSA pag. 2

### CONTENUTI

1. Azione conoscitiva e di sensibilizzazione sul ruolo del CUG pag. 3

2. Azione di sensibilizzazione dell’Agenzia sul linguaggio di genere pag. 3

3. Attività di formazione/informazione dei/delle dipendenti pag. 3

4. Promozione di Stili di vita sani all’interno dell’ambiente di lavoro  
per il benessere fisico e psicologico dei/delle dipendenti pag. 4

5. Conciliazione famiglia lavoro pag. 4

6. Contrasto alla Violenza alle Donne e promozione delle pari opportunità pag. 5



## PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia della ATS della Montagna, in carica, è stato istituito con deliberazione n. 10 del 15/01/2021 ed integrato con successiva Deliberazione n. 40 del 22/01/2021.

Tra i compiti assegnati dalla Legge a tale Organismo rientra la predisposizione del Piano delle Azioni Positive (PAP), tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano ha preso avvio da una stretta collaborazione con le diverse articolazioni aziendali e promuove sinergie con Enti esterni quali le Consigliere Provinciali di Parità, le Reti presenti sul territorio [Conciliazione Famiglia Lavoro, *Workplace Health Promotion (WHP)* e Violenza alle donne] e le ASST del territorio ed il suo aggiornamento è comunque in un'ottica di continuità ed integrazione con i precedenti PAP.

Eventuali oneri finanziari derivanti dalle azioni contenute nel presente PAP, rientrano nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, che prevede *“Nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall’art. 57, comma 1, lettera d), del d.lgs.. 165/2001”*.



## CONTENUTI

### 1. Azione conoscitiva e di sensibilizzazione sul ruolo del CUG

Continuo aggiornamento ed implementazione del link “*Comitato Unico di Garanzia*” sul Sito dell’Agenzia a cui sarà data immediata visibilità sulla *home page*.

### 2. Azione di sensibilizzazione dell’Agenzia sul linguaggio di genere

Come disposto dalla Direttiva n. 2/2019 le pubbliche amministrazioni devono “*utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori...*”. Verifica a campione di atti/documenti/comunicazioni interne ed esterne.

### 3. Attività di formazione/informazione dei/delle dipendenti

Promozione formazione/aggiornamento:

- mirato dei/delle componenti del CUG su stile della comunicazione, capacità di ascolto e di comunicazione;
- rivolto ai/alle dipendenti su temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo all’interno dell’Agenzia e della medicina di genere; su tecniche di rianimazione e utilizzo del “defibrillatore”;



#### **4. Promozione di Stili di vita sani all'interno dell'ambiente di lavoro per il benessere fisico e psicologico dei/delle dipendenti**

In continuità anche con le azioni promosse nei precedenti PAP:

##### Attività fisica:

- sviluppo dei gruppi di cammino aziendali (al termine dell'emergenza);
- evento formativo e ripresa di corsi teorico/pratici per la rieducazione posturale e *visual training*;
- implementazione utilizzo bici comunali ed approntamento spazio riservato posteggio biciclette del personale dipendente.

##### Alimentazione:

- sviluppo di progettualità per un'alimentazione salutare.

##### Lotta al tabagismo:

- sensibilizzazione dei/delle dipendenti e promozione accesso agli ambulatori dedicati.

##### Salute

- collaborazione con il Servizio sorveglianza sanitaria e benessere organizzativo per la rivalutazione del Piano di sorveglianza sanitaria.
- promozione eventuali visite specialistiche ai/alle dipendenti (es. visita oculistica ecc.)

#### **5. Conciliazione famiglia lavoro**

- nel periodo di pandemia sportello psicologico di ascolto, sostegno e consulenza per aiutare il/la dipendente nella gestione dei minori e degli anziani che sono a casa. Effettuata ricognizione dell'esistente nelle ASST del territorio; opportunità di predisposizione sondaggio anonimo per valutazione del "reale fabbisogno" presso i/le dipendenti ATS.
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA): in attesa di nuove linee guida ministeriali, susseguente valutazione e collaborazione con l'Amministrazione.

## **6. Contrasto alla Violenza alle Donne e promozione delle pari opportunità**

Attraverso la collaborazione interistituzionale si continueranno le seguenti azioni:

- offerta di informazioni riguardanti tutte le azioni attivate nell'ambito delle tre Reti di Contrasto alla Violenza presenti nel territorio, attraverso lo spazio sul Sito agenziale dedicato al CUG.
- continua collaborazione con le Consigliere Provinciali di Parità, con i CUG delle ASST e la Rete regionale dei Presidenti CUG Sanità, per la promozione di iniziative di formazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, del contrasto delle discriminazioni e della medicina di genere.
- sensibilizzazione del personale e della popolazione sul fenomeno del femminicidio e sulla violenza di genere: allestimento spazio "Sedia vuota/Posto occupato" per la Giornata mondiale contro la violenza sulle donne del 25 Novembre. L'obiettivo generale è quello di favorire la diffusione di una cultura contraria alla violenza di genere.
- predisposizione *brochure* informativa per i/le dipendenti titolata "*ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*" con evidenziazione numero nazionale antiviolenza e stalking "1522".