

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Montagna

ATS DELLA MONTAGNA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

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 nuovo Comitato Unico di Garanzia della ATS della Montagna è stato istituito con deliberazione n. 10 del 15/01/2021 ed integrato su 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, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il presente Piano prende 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. Lo stesso vuole comunque essere in un'ottica di continuità ed integrazione con il precedente 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 Dlgs 165/2000”*.

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.

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 nel precedente 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;
- implementazione dell'utilizzo delle bici 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.

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. Necessaria ricognizione dell'esistente in ASST e valutazione di accordo per accesso dei/delle dipendenti ATS.
- proponibile a fine emergenza sanitaria sensibilizzazione al tema attraverso la giornata working baby "*I bambini entrano nell'ufficio di mamma e papà*",
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA): verifica stato di avanzamento e implementazione 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.
- 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.