
Direttore Generale di ATS Brescia
Dr. Claudio Vito Sileo
DirezioneGenerale@ats-brescia.it

Alla Direzione Strategica di ATS Brescia
Dr. Franco Milani
Dr.ssa Laura Lanfredini
Dott.ssa Sara Cagliani
DirezioneStrategica@ats-brescia.it

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

ANNO 2023

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	1
ANNO 2023	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	5
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	5
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	6
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	8
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	9
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	10
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	11
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	12
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	16

Tipo di amministrazione:

(Ente del Servizio Sanitario Nazionale)

SITUAZIONE AL 31.12.2022

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Assistente sociale-Ruolo			1			1		2	3	
Dirigenza Amm.va-Ruolo		1		2				3	7	
Dirigenza Amm.va-Tempo det.								1	1	
Dirigenza Medica-Ruolo		3	5	5	8		7	17	12	2
Dirigenza Medica-Tempo det.				1						1
Dirigenza professionale-Ruolo		1	3	3	2					
Dirigenza Sanitaria-Ruolo					1		1	1	10	2
Dirigenza Sanitaria-Tempo det.							1			
Dirigenza tecnica-Ruolo				1						
Dirigenza Veterinaria-Ruolo	2	11	8	12	19	2	17	9	17	5
OTA OSS-Ruolo									4	
Personale amm.vo-Ruolo	1	7	11	14	7	5	34	37	93	15
Personale ausiliario-Ruolo				1					1	
Personale infermieristico-Ruolo			1	4			1	6	9	2
Personale Riabilitazione-Ruolo					3				2	

Personale Riabilitazione-Tempo det.	1									
Personale tecnico sanitario-Ruolo			1				2	10	10	
Personale tecnico-Ruolo	1	8	3	17	6	1	3	3	6	1
Personale tecnico-Tempo det.				1						
Personale Vig. Ispezione-Ruolo	10	13	9	35	22	18	39	5	26	7
Personale Vig. Ispezione-Tempo det.	1					1	4		1	
Totale personale	16	44	42	96	68	28	109	94	202	35
% sul personale complessivo	2,18%	5,99%	5,72%	13,08%	9,26%	3,81%	14,85%	12,81%	27,52%	4,77%

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- a)* gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc.);
- b)* per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc.) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc.)
- c)* personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Pre- senza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Fino al 50%				1	2	3	1,13%		1	1	8		10	2,14%
Part time >50			1	5	2	8	3,01%		18	21	54	6	99	21,15%
Tempo pieno	16	44	41	90	64	255	95,86%	28	90	72	140	29	359	76,71%
Totale	16	44	42	96	68	266	100,00%	28	109	94	202	35	468	100,00%
Totale %	2,18%	5,99%	5,72%	13,08%	9,26%	36,24%		3,81%	14,85%	12,81%	27,52%	4,77%	63,76%	

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	30	55%	24	45%	54	100%
Totale personale	265	36,10%	468	63,76%	734	100,00%
% sul personale complessivo	11,32%		5,12%		7,35%	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%

< 3 anni	15	28	14	8	1	66	24,81 %	28	54	21	15		118	25%
Fra 3 e 5	1	8	7	3	4	23	8,65%		19	6	4	2	31	7%
Fra 5 e 10		2	2	4	4	12	4,51%		15	13	14		42	9%
> 10		6	19	81	59	165	62,03 %		21	54	169	33	277	59%
Totale	16	44	42	96	68	266	100,00 %	28	109	94	202	35	468	100%
Totale %	2,18%	5,99%	5,72%	13,08%	9,26%	36,24%		3,81%	14,85%	12,81%	27,52%	4,77%	63,76%	100,00%

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
DIRIGENZA	53.211,15	48.215,14	-4.996,00	
COMPARTO	23.836,68	21.021,47	-2.815,20	
Totale personale	264	466	730	100,00%
% sul personale complessivo	36,16%	63,83%		

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea (Dir. AMMINISTRATIVI)	3	3,41%	12	10,34%	15	7,35%
Laurea (INGEGNERI)	9	10,23%			9	4,41%
Laurea (SOCIOLOGO)	1	1,14%			1	0,49%
Specializz post lauream (BIOLOGI)			2	1,72%	2	0,98%
Specializz post lauream (CHIMICI)			1	0,86%	1	0,49%
Specializz post lauream (FARMACISTI)			6	5,17%	6	2,94%
Specializz post lauream (MEDICI)	22	25,00%	39	33,62%	61	29,90%
Specializz post lauream (PSICOLOGI)	1	1,14%	6	5,17%	7	3,43%
Specializz post lauream (VETERINARI)	52	59,09%	50	43,10%	102	50,00%
Totale complessivo	88	100,00%	116	100,00%	204	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Assistente sociale-Diploma			3	0,85	3	0,57
Assistente sociale-Laurea	1	0,56	3	0,85	4	0,75
OTA OSS-Diploma			1	0,28	1	0,19
OTA OSS-Inferiore al diploma			3	0,85	3	0,57
Personale amm.vo-Diploma	18	10,11	123	34,94	141	26,60
Personale amm.vo-Inferiore al diploma	6	3,37	33	9,38	39	7,36
Personale amm.vo-Laurea	16	8,99	28	7,95	44	8,30
Personale ausiliario-Inferiore al diploma	1	0,56	1	0,28	2	0,38

Personale infermieristico-Diploma	4	2,25	17	4,83	21	3,96
Personale infermieristico-Laurea	1	0,56	1	0,28	2	0,38
Personale Riabilitazione-Diploma	3	1,69	2	0,57	5	0,94
Personale Riabilitazione-Laurea	1	0,56			1	0,19
Personale tecnico-Diploma	12	6,74	4	1,14	16	3,02
Personale tecnico-Inferiore al diploma	16	8,99	7	1,99	23	4,34
Personale tecnico-Laurea	8	4,49	3	0,85	11	2,08
Personale tecnico sanitario-Diploma			15	4,26	15	2,83
Personale tecnico sanitario-Laurea	1	0,56	7	1,99	8	1,51
Personale Vig. Ispezione-Diploma	61	34,27	35	9,94	96	18,11
Personale Vig. Ispezione-Inferiore al diploma	1	0,56			1	0,19
Personale Vig. Ispezione-Laurea	28	15,73	66	18,75	94	17,74

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Mobilità in entrata n. 3	5	41,67%	7	58,33%	12	20,00%	2U/1D
Avvisi struttura complessa n. 3	4	28,57%	10	71,43%	14	23,33%	2U/1D
Concorsi n. 5	10	50,00%	10	50,00%	20	23,33%	4U/1D
Avvisi tempo det. n. 4	6	42,86	8	57,14%	14	23,33%	3U/1D
Totale personale	25	41,66%	35	58,33%	60	100,00%	
% sul personale complessivo		3,41%		4,77%	734da	100%	

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Part time orizz 50%			1	2	3	1,13%		1	1	8		10	2,14	
Part time orizz 55,56%								1	1	1		3	0,64	
Part time orizz 65,79%			1	1	0,38		2	1	1		4	0,85		
Part time orizz 69,44%				1	1	0,38		3	9	17	1	30	6,41	
Part time orizz 77,78%			1	1	0,38		8	1	7		16	3,42		
Part time orizz 83,33%			1	3	1	5	1,88	4	9	27	4	44	9,40	
Part time orizz 88,89%										1	1	2	0,43	
Flessibilità oraria	16	44	42	96	68	266	100%	28	109	94	202	35	468	100%
Lavoro agile	2	3	2	2	2	11	4,13%	2	14	8	24	3	51	10,90%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0		0%	0	0	1	1	0	2	0,42%
Totale	16	44	42	96	68	266	100%	28	109	94	202	35	468	100%

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

Fruizione part-time/telelavoro/lavoro agile per genere e classi di età.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	343	23,10%	1142	76,90%	1485	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	661,14	85,18%	115	14,82	776,13	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	17	5,74%	279	94,26%	296	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			157	100%	157	100%
Totale	465		2.047		2.512	100%
% sul personale	1.021	37,62%	1.693	62,37%	2.714	100%

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	8	29	39	59	61	196	1,60%	8	33	40	114	20	215	1,45%
Aggiornamento professionale	845	1.664	1.078	2.650	4.404	10.640	86,69%	1.190	3.523	2.038	3.697	1.818	12.266	82,81%
Competenze manageriali/Relazionali	29	89	107	107	135	467	3,80%	196	344	147	533	58	1.278	8,63%
Tematiche CUG				0	16	16	0,13%	12	12	48	52	8	132	0,89%
Altro	21	95	56	242	541	955	7,78%	43	228	200	222	228	921	6,22%
Totale personale	903	1.877	1.280	3.058	5.157	12.274	100,00%	1.449	4.140	2.473	4.618	2.132	14.811	100,00%
Totale ore %	7,35%	15,29%	10,42%	24,91%	42,02%	100,00%		5,35%	15,28%	9,13%	17,05%	7,87%	54,68%	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc.). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Obiettivo: descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc.)

Azioni: Indicare le azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo

Attori Coinvolti: Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

Misurazione: Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

Nota Metodologica – Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

INIZIATIVA 1 - *Promozione del Benessere Organizzativo*

obiettivi

- ✓ promuovere strategie innovative di Benessere nei processi di cambiamento e di adattamento nell' area della comunicazione, motivazione e ascolto nelle relazioni interpersonali e di gruppo;
- ✓ sensibilizzazione e diffusione cultura dell'accoglienza nel rispetto della diversità come elemento di valorizzazione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ supporto alla prevenzione e rimozione di qualsiasi fattore stress lavoro correlato.

azioni

- ✓ realizzazione del corso *Empowerment e antidiscriminazione in data 15/06/2022* previsto nel Piano Formativo 2022 accreditato ECM;
- ✓ assegnazione incarico biennale 2022-2023 alla Consigliera di Fiducia, procedura di incarico agli atti di nomina della dott.ssa Francesca Torelli;
- ✓ attivazione focus group stress lavoro correlati al bisogno concordato in settori dipartimentali specifici.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, Consigliera di fiducia

Misurazione: verbali delle sedute CUG, relazione conclusive dei corsi accreditati

Beneficiari: circa 100 dipendenti, componenti CUG

Spesa: budget formazione annuo 3000 euro assegnato al CUG; incarico Consigliera di Fiducia previsto da lettera di incarico biennio 2022-2023.

Nota Metodologica – previsto nel Piano Annuale di Azioni Positive di cui al Decreto DG n. 51 del 28/01/2022 Adozione del Piano di Azioni Positive Triennio 2022-2024 e presa d’atto del Piano di Azioni Positive anno 2022.

INIZIATIVA 2 - Promozione stili di vita sani

obiettivo

- ✓ sostegno alla diffusione della cultura aziendale orientata allo stile di vita sano secondo le linee guida accreditate scientificamente.

azioni

- ✓ realizzazione di n. 3 corsi Mindfulness come strumento di sviluppo di pensiero positivo previsto nel Piano Formativo 2022;
- ✓ sensibilizzazione alla partecipazione di gruppi di cammino, in collaborazione con WHP;
- ✓ realizzazione corso FAD sincrono on line Elementi di medicina di genere previsto nel Piano Formativo 2022 dedicato ai componenti del tavolo di medicina di genere e alle referenti Medicina di genere delle ATS Lombarde.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, Comunicazione, Cure Primarie, Screening, Epidemiologia, Corso di Laurea Tecnici della Prevenzione, WHP, PIPSS, Formazione.

Misurazione: verbali CUG e verbali tavolo medicina di genere, relazioni conclusive di corsi accreditati

Beneficiari: circa 100 dipendenti, componenti CUG

Spesa: budget formazione annuo 3000 euro assegnato al CUG

Nota Metodologica – previsto nel Piano Annuale di Azioni Positive di cui al Decreto DG n. 51 del 28/01/2022 Adozione del Piano di Azioni Positive Triennio 2022-2024 e presa d’atto del Piano di Azioni Positive anno 2022.

INIZIATIVA 3 - Promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

obiettivi

- ✓ potenziare la sinergia e il supporto delle reti di inclusione nel territorio;
- ✓ stimolare la cultura dell'accoglienza e dell'attenzione al di carico di cura della famiglia.

azioni

- ✓ adesione alla Rete CUG nazionale e partecipazione agli incontri assembleari in remoto;
- ✓ partecipazione da parte della Presidente, o delegata/o, alla convocazione di Rete CUG di Regione Lombardia;

- ✓ confronto sulla valorizzazione della Banca del Tempo o altre strategie di conciliazione vita lavoro con i CUG del territorio bresciano.

Attori Coinvolti: Direzione Generale, Direzione Strategica, Direzione Sociosanitaria, CUG consigliera di fiducia, Rete CUG Regionale

Misurazione: verbali CUG periodici

Beneficiari: dipendenti circa 60, CUG

Spesa: capitolo di spesa nessun onere aggiuntivo a carico dell’Agenzia e risorse professionali dirigenti

Nota Metodologica – previsto nel Piano Annuale di Azioni Positive di cui al Decreto DG n. 51 del 28/01/2022 Adozione del Piano di Azioni Positive Triennio 2022-2024 e presa d’atto del Piano di Azioni Positive anno 2022.

INIZIATIVA 4 - Promozione cultura anti-violenza

obiettivi

- ✓ promozione della cultura della parità di genere come superamento e prevenzione di ogni situazione a rischio di discriminazione, in declinazione del codice di condotta adottato dall’Agenzia con Decreto DG n. 238 del 22/04/2021;
- ✓ promozione di una cultura dell'antiviolenza (con richiamo alla DGR 1986 del 23/07/2019 e Legge Regionale n. 11 del 3/07/2012 - violenza di genere)

azioni:

- ✓ partecipazione come relatore e moderatore al corso “Buttare la chiave?": violenza di genere e trattamento dei maltrattanti promosso da UNICATT in data 10/02/2022;
- ✓ partecipazione come relatore e moderatore al Corso L’approccio clinico multidisciplinare alla violenza previsto nel Piano formativo 2022 e sensibilizzazione per la Giornata per l’eliminazione della violenza contro le donne 2022 in collaborazione con UNICATT. In data Ciclo di incontri “Contrastare la violenza di genere” COSTRUIRE UN LUOGO SICURO La violenza assistita e le ricadute sui bambini e “Noli me tangere”: gli interventi nei casi di violenza di genere 25/11/2022.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, Comunicazione, UOC Analisi e Risposte Bisogni Emergenti, Enti Terzo Settore

Misurazione: n. partecipanti agli eventi formativi, azione di comunicazione rivolta ai dipendenti.

Beneficiari: circa 180 partecipanti agli eventi; comunicazione rivolta ai 730 dipendenti.

Spesa: budget formazione annuo 3000 euro assegnato al CUG.

Nota Metodologica – Previsto nel Piano Annuale di Azioni Positive di cui al Decreto DG n. 51 del 28/01/2022 Adozione del Piano di Azioni Positive Triennio 2022-2024 e presa d’atto del Piano di Azioni Positive anno 2022.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Obiettivo: descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)

Azioni: Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo

Attori Coinvolti: Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

Misurazione: Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

Nota Metodologica – Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano alcuni tipi di attività rientranti nella definizione:

- ✓ Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;
- ✓ Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.);
- ✓ Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.);
- ✓ Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo;
- ✓ Mappatura delle competenze del personale;
- ✓ Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico;
- ✓ Redazione Bilancio di Genere;
- ✓ Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere;
- ✓ Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto;
- ✓ Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio;
- ✓ Istituzione e organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- ✓ Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere.

INIZIATIVA n. 1 - Promozione del Benessere Organizzativo

obiettivi

- ✓ promuovere strategie innovative di Benessere nei processi di cambiamento e di adattamento nell' area della comunicazione, motivazione e ascolto nelle relazioni interpersonali e di gruppo;
- ✓ sensibilizzazione e diffusione cultura dell'accoglienza nel rispetto della diversità come elemento di valorizzazione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ supporto alla prevenzione e rimozione di qualsiasi fattore stress lavoro correlato.

azioni

- ✓ progettazione di un corso di formazione sul tema della Parità di genere;
- ✓ prosecuzione della collaborazione con la Consigliera di Fiducia;
- ✓ realizzazione di almeno n. 1 "Focus Group stress-lavoro correlato" in collaborazione con Risk Manager aziendale.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, consigliera di fiducia.

Misurazione: verbali delle sedute CUG, relazione conclusive dei corsi accreditati.

Beneficiari: dipendenti circa 100 in posizioni apicali, dirigenziali e del comparto.

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023.

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate.

INIZIATIVA n. 2 - Promozione stili di vita sani

obiettivi

- ✓ sostegno alla diffusione della cultura aziendale orientata allo stile di vita sano secondo le linee guida accreditate scientificamente

azioni

- ✓ attivazione del corso Mindfulness come strumento di sviluppo di pensiero positivo previsto nel Piano Formativo 2023;
- ✓ realizzazione di almeno n. 1 iniziativa di sensibilizzazione legata all'attività fisica, in collaborazione con il referente aziendale WHP;
- ✓ realizzazione di evento di formazione per la diffusione della medicina di genere in collaborazione al Tavolo aziendale di Medicina di genere.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, Comunicazione, Cure Primarie, Screening, Epidemiologia, Corso di laurea Tecnici della Prevenzione, WHP, PIPSS, Formazione

Misurazione: verbali CUG e verbali tavolo medicina di genere, relazioni conclusive di corsi accreditati

Beneficiari: dipendenti circa 200.

Spesa: budget formazione annuo 3000 euro assegnato al CUG

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023.

INIZIATIVA n. 3 - Promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

obiettivi

- ✓ potenziare la sinergia e il supporto delle reti di inclusione nel territorio;
- ✓ stimolare la cultura dell'accoglienza e dell'attenzione al di carico di cura della famiglia.

azioni

- ✓ partecipazione ad almeno n. 2 incontri annuali della Rete CUG nazionale;
- ✓ partecipazione da parte della Presidente, o delegata/o, alla convocazione di Rete CUG di Regione Lombardia;
- ✓ partecipazione ad almeno n. 1 attività comunicativa/formativa promossa dalla Rete Conciliazione di ATS Brescia;
- ✓ Diffusione all'uso di mezzi di trasporto sostenibili per il tragitto casa-lavoro e dell'iniziativa di car-pooling: realizzazione del monitoraggio annuale dell'uso dei mezzi di trasporto casa-lavoro, in collaborazione con il Mobility Manager.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG Consigliera di fiducia, Rete CUG Regionale

Misurazione: verbali CUG periodici

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023.

Iniziativa n. 4 - Promozione cultura anti-violenza

obiettivi

- ✓ promozione della cultura della parità di genere come superamento e prevenzione di ogni situazione a rischio di discriminazione, in declinazione del codice di condotta adottato dall'Agenzia con Decreto DG n. 238 del 22/04/2021;
- ✓ promozione di una cultura dell'antiviolenza (con richiamo alla DGR 1986 del 23/07/2019 e Legge Regionale n. 11 del 3/07/2012 - violenza di genere).

azioni:

- ✓ attivazione Formazione sul Campo trasversale per lo sviluppo delle competenze relazionali e la prevenzione del conflitto;
- ✓ realizzazione evento di comunicazione/formazione finalizzato al contrasto della violenza assistita.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, Comunicazione, PIPPS, Enti Terzo Settore

Misurazione: n. partecipanti agli eventi formativi, azione di comunicazione rivolta ai dipendenti

Beneficiari: dipendenti

Spesa: budget formazione annuo 3000 euro assegnato al CUG

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023.