2.2.6 – Pari opportunità ed equilibrio di genere: il Piano delle azioni positive

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 all'articolo 1 lett. f) include tra gli adempimenti soppressi, in quanto assorbiti nella apposita sezione del PIAO, anche quelli relativi all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive). Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 giugno 2022 prevede all'articolo 3 che la sezione Performance individui gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

La presente sezione contiene pertanto gli aggiornamenti per il triennio 2022/2024 del Piano triennale delle Azioni Positive 2021/2023 adottato con D.P.Reg. n.3558 del 27.09. 2021 ed è stata elaborata con il contributo del "Comitato Unico di Garanzia" dell'Amministrazione della Regione Siciliana, recentemente ricostituito con DDG n. 993 del 31/03/2022, e tenendo conto dei contributi forniti dai vari Dipartimenti regionali in riscontro ad apposita richiesta dell'Area 1 "Affari Generali e Coordinamento" del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le azioni programmate devono svilupparsi in un arco triennale con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni e alle disponibilità finanziarie per le medesime e in taluni casi rappresentano la conclusione della programmazione del triennio precedente. In coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, a conclusione del primo anno del PTAP 21/23, con l'aggiornamento 2022/2024, l'Amministrazione regionale intende realizzare gli obiettivi e le azioni di seguito indicate, riconducibili a tre macroaree:

1. attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare;
2. promozione del benessere organizzativo e individuale;
3. promozione delle pari opportunità; tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e attivazione di misure contro la violenza di genere.

Macroarea 1. Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

Tale macroarea era già presente nelle precedenti programmazioni con lo scopo di individuare e attuare compatibilmente, con le risorse disponibili, lo Smart Working e il telelavoro, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita nonché, ove necessario, l'integrazione nell'attività lavorativa delle persone disabili o affette da patologie tali da ridurne la capacità di movimento. Tutto ciò in applicazione della normativa già esistente, ma mai attuata nell'ambito della Amministrazione regionale, e in particolare l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile.

Come in tutte le Amministrazioni pubbliche, anche nell'amministrazione regionale il ricorso generalizzato al lavoro agile ha rappresentato lo strumento principale per contrastare il diffondersi della pandemia, in linea con i provvedimenti del Governo nazionale, che hanno configurato fino al mese di ottobre del 2021 il lavoro agile come la modalità ordinaria di lavoro, da attuare in forma semplificata senza necessità dell'accordo individuale. Nonostante le difficoltà affrontate, l'accelerazione nell'applicazione dell'istituto ha contribuito a fare emergere i vantaggi dello smart working sotto i profili che qui rilevano, in termini di maggiore possibilità di conciliazione vita-lavoro e flessibilità. In linea con gli indirizzi nazionali, il Governo regionale, con deliberazione n. 135 del 23/03/2022 ha approvato l'atto di indirizzo dell'Assessore regionale della Funzione Pubblica che costituisce la direttiva all'ARAN per il rinnovo del CCRL del comparto non dirigenziale, individuando tra gli indirizzi relativi al rinnovo contrattuale al paragrafo 4.7 il lavoro agile, affinché trovi adeguata disciplina in sede di rinnovo del contratto, quale misura organizzativa finalizzata a consentire il miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei servizi erogati dall'Amministrazione regionale.

Ciò anche in attuazione degli impegni assunti con la sottoscrizione dell'Accordo per il ripianamento decennale del disavanzo ed in coerenza con gli esiti della contrattazione collettiva nazionale.

La tabella che segue riassume gli obiettivi e le azioni previste:

Tabella 12 - Obiettivi e azioni macroarea 1 – Azione 1

Obiettivo1: Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare									
Azione 1 - Verifica dell'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione tra tempi di vita e lavoro									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Individuazione indicatori idonei alla valutazione delle misure adottate	Tutto il personale	Gruppo di lavoro	-	Binario Si/No	Sì	-	Documento di individuazione dell'ambito sperimentale di applicazione degli indicatori	31/12/22
2023	Monitoraggio in termini di efficacia e di efficienza attraverso gli indicatori	Tutto il personale	Gruppo di lavoro	-	Binario Si/No	Sì	Report attività 2022: valutazione della sperimentazione	Report per Conferma e/o modifica degli indicatori	31/12/23
2024	Revisione degli indicatori; verifica inserimento nell'ambito del sistema di valutazione	Tutto il personale	Gruppo di lavoro	-	Binario Si/No	Sì	Report per Conferma e/o modifica degli indicatori	Proposta per l'inserimento degli indicatori nel SMVP	31/12/24

Tabella 13 - Obiettivi e azioni macroarea 1 – Azione 2

Obiettivo1: Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare									
Azione 2 - Promuovere un'analisi organizzativa in ottica di genere rispetto alle misure di conciliazione per verificare il loro impatto e l'efficacia tra vita privata e vita lavorativa									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Istituzione di un tavolo tecnico per la realizzazione di un database unico che consenta di analizzare in ottica di genere e in relazione all'età,	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica, Segreteria generale Arit tutti i Dip. e CUG	-	Binario Si/No	Sì	Database attuali	Nota di insediamento e Report di sintesi delle attività	31/10/22

Obiettivo1: Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare									
Azione 2 - Promuovere un'analisi organizzativa in ottica di genere rispetto alle misure di conciliazione per verificare il loro impatto e l'efficacia tra vita privata e vita lavorativa									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
	qualifica anzianità di servizio ecc… il personale che usufruisce delle diverse misure di conciliazione finalizzata al "Work-life balance".								
	Realizzare una prima analisi, sulla base delle indicazioni dell'all. 1 della direttiva 2/19 della PCM riferita all'anno 2022	Tutto il personale	Dip. della Funzione pubblica e tavolo tecnico	-	Binario Si/No	Sì	All.1 relativo al 2020 della direttiva 2/2019	Report attività e bozza di analisi E analisi criticità	31/12/22
2023	Raccolta dati definitivi da inserire su all. 1 direttiva 2/2019 relativi all'anno 2022 da trasmettere all'area 1 del dip. reg. F.P.	Tutto il personale	Dip. della Funzione pubblica e tavolo tecnico	-	Binario Si/No	Sì	Bozza di analisi	Trasmissione all'area 1 del dip. reg. funzione pubblica delle Tabelle all. 1 dir. 2/2019 di analisi complete	01/02/23
	Compilazione all. 1 dir. 2/2019 della PCM sul portale del CUG	Tutto il personale	Dip. della Funzione pubblica	-	Binario Si/No	Sì	Tabelle all. 1 dir. 2/2019	All. 1 trasmissione al cug	01/03/23
	Implementazione del database e aggiornamento 2023	Tutto il personale	Tavolo tecnico	-	Binario Sì/No	Si	All. 1 trasmissione al cug	Report di sintesi attività e tabelle	31/12/23
2024	Raccolta dati definitivi da inserire su all. 1 direttiva 2/2019 relativi all'anno	Tutto il personale	Dip.della Funzione pubblica e tavolo tecnico	-	Binario Si/No	Sì	Bozza di analisi	Trasmissione all'area 1 del dip.. funz. pub. delle Tabelle all. 1 dir. 2/2019 complete	01/02/24

Obiettivo1: Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare									
Azione 2 - Promuovere un'analisi organizzativa in ottica di genere rispetto alle misure di conciliazione per verificare il loro impatto e l'efficacia tra vita privata e vita lavorativa									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
	2021 da trasmettere all'area 1 del dip. reg. F.P.								
	Implementare lo smart working nell'ambito della specifica programmazione di settore	Tutto il personale	Dip. della Funzione pubblica	-	Binario Si/No	-	Indagine smart working	Implementare lo smart working	31/12/24

Macroarea 2) Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Per quanto riguarda la promozione del benessere organizzativo, anch'essa presente nella programmazione del precedente triennio, è necessario innanzitutto premettere che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Amministrazione, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

A tal proposito, nel precedente triennio è stato pianificato ed attivato, a seguito delle informazioni ottenute dall'elaborazione dei report di sintesi per dipartimento relativi alla rilevazione del benessere organizzativo percepito, un piano di miglioramento del benessere organizzativo con il modello di formazione-intervento e come percorso partecipato finalizzato innanzitutto a:

- mettere in rete diversi attori e diverse competenze, dal coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Protezione (SPP) al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e ai/le Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti, al servizio per la Formazione e Qualificazione del Personale regionale, attori che, all'interno dell'Amministrazione, operano per il miglioramento del benessere organizzativo;
- ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione ed una migliore lettura del contesto.

Il nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo tende a svilupparsi attraverso un percorso partecipato, sempre in un'ottica di circolarità tra quest'ultimo e il Piano delle Azioni Positive, in grado di evidenziare aree di sovrapposizione e di reciproco arricchimento e rinforzo. Il punto di forza sarà la puntuale informazione ai dipendenti utilizzando gli strumenti a disposizione sia con riferimento ai contenuti che agli obiettivi implementati.

Nel 2019 è stato istituto un Tavolo di coordinamento per la promozione del Benessere Organizzativo e nel 2020 tale gruppo ha portato avanti una serie di attività sia formative che progettuali. Inoltre, sono stati avviati nell'anno 2021 percorsi di formazione/intervento in via sperimentale, ad opera dello sportello di Ascolto psicologico, che sono ancora in corso di realizzazione e realizzata una prima indagine online sul Benessere Organizzativo riferita all'anno 2020 che tenesse conto dell'esperienza dello smart-working emergenziale applicato all'inizio della pandemia.

L'indagine prevista riferita all'esperienza 2021 viene rimodulata nella forma e nei tempi rispetto a quelli previsti dal PTAP 2021-2023, in quanto il rientro in presenza e i provvedimenti di gennaio 2022 relativi all'emergenza COVID-19 hanno comportato dei ritardi in fase di programmazione, che è stata rimodulata anche ai fini di una maggiore partecipazione da parte dei dipendenti; si è altresì ritenuto opportuno, rispetto al precedente Piano, unificare per omogeneità l'azione 1 con l'azione 3.

Alla luce di quanto sopra per l'aggiornamento relativo al triennio 2022-2024 si programmano le seguenti azioni per completare e implementare le attività intraprese.

Tabella 14 - Obiettivi e azioni macroarea 2 – Azione 1

Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale									
Azione 1 - Formazione/intervento sul benessere organizzativo e Valorizzazione del Personale dell'amministrazione, che miri a costruire un clima lavorativo positive e sereno improntato sulla valorizzazione delle differenze – sostegno al ruolo lavorativo									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Realizzare delle interviste con i dirigenti a partire dall'indagine sul benessere organizzativo riferita all'anno 2020 al fine di pianificare azioni di miglioramento del B.O. a seguito del rientro in presenza	Tutto il personale	Dip. della Funzione pubblica Area 1 – Servizio 10- Sportello di ascolto e altri	G.N.	Binario Si/No	Sì	Documento di analisi dei risultati dell'indagine riferita al 2020	Documento di analisi dei risultati dell'indagi ne riferita al 2021 e confronto con il 2020	30/10/22
	Interventi formativi in presenza o a distanza sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo basati sui risultati delle indagini, secondo le proposte e i	Tutto il personale	Gruppo di lavoro sul Benessere, Dip. Regionale Funzione Pubblica e Personale- Servizio 10 – Sportello di	G.N.	Numerico	Almeno 2	Risultati dell'indagine riferita al 2021 e confronto con il 2020 e programma di Formazione/Intervento per la promozione del B.O. proposto nel 2020	Realizzazione progetti di Formazione/Intervento per la promozione del benessere Report attività. Formativa specifica sui risultati delle indagini B.O.	31/12/22

Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale									
Azione 1 - Formazione/intervento sul benessere organizzativo e Valorizzazione del Personale dell'amministrazione, che miri a costruire un clima lavorativo positive e sereno improntato sulla valorizzazione delle differenze – sostegno al ruolo lavorativo									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
	programmi di formazione /intervento presentate nel 2020		ascolto CUG, altri esterni						
2023	Rielaborazione dati sull'affluenza allo Sportello d'ascolto a seguito dell'implementazione - raccolta ulteriori richieste	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica, Servizio 10 e Responsabile Sportello	-	Binario Si/No	Sì	Proposta per facilitare l'accesso al servizio da parte dei dipendenti che non lavorano a Palermo	Documento descrittivo e report di sintesi dati di affluenza Individuale e di gruppo	30/06/23
	Definizione, proposta e adozione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo.	Tutto il personale	Dip. Funzione Pubblica - Servizio 10 CUG, tavolo di coordinamento benessere; altri Dipartimenti	-	Binario Si/No	Sì	Report attività. Formativa specifica sui risultati delle indagini B.O.	Adozione con Delibera del Piano di miglioram ento del benessere organizzat ivo.	31/12/23
2024	Proposte aperture ulteriori sportelli di ascolto	Donne	Dip. della Funzione Pubblica, Servizio 10 e Responsabile Sportello	-	Binario Si/No	Sì	Documento descrittivo e report di sintesi dati storici affluenza.	Nota di proposta con Progettazione specifica	31/12/24
	Interventi formativi e informativi per la diffusione del piano regionale per il miglioramento del benessere organizzativo.	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica Serv. 5 e 10 (formatori interni), CUG	-	Binario Si/No	Sì	Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Diffusione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo, attuazione e formazione	31/12/24

Tabella 15 - Obiettivi e azioni macroarea 2 – Azione 2

Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale									
Azione 2 - Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione degli organismi e strutture istituzionali impegnati nella promozione del benessere organizzativo, delle pari opportunità e nella lotta contro le discriminazioni.									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Evento in presenza o a distanza sul CUG, ruoli e funzioni Progettazione e diffusione di un documento informativo sul CUG, sul suo ruolo e sulle sue funzioni. Destinato a tutti i dipendenti e alle amministrazioni presenti sul territorio	Tutto il personale regionale Presidenti e componenti CUG del Territorio Siciliano	Su progettazione del CUG, Dip. Reg. della Funzione Pubblica e tutti i Dip. regionali	-	Binario Si/No	Sì	Formazione per la promozione delle competenze del CUG	Almeno 1 evento e i documento report attività	31/12/22
2023	Creazione e utilizzo di un questionario di verifica online da inviare via email dopo 2 mesi dalla diffusione del documento - report , sul Cug e sulle sue attività per verificare la conoscenza dell'organismo da parte dei dipendenti	Tutto il personale regionale Presidenti e componenti CUG del Territorio Siciliano	Su progettazione del CUG, Dip. Reg. della Funzione Pubblica e tutti i Dip. regionali	-	Binario Si/No	Sì	Formazione per la promozione delle competenze del CUG	Almeno 1 evento e i documento report attività	31/12/23
2024	Verifica a campione attraverso il questionario online a 6 mesi e	Tutto il personale regionale Presidenti e componenti	Su progettazione del CUG, Dip. della Funzione	-	Binari Si/No	Sì	Documento informativo sul CUG e questionario di verifica	Report di valutazione del questionario	31/12/24

Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale									
Azione 2 - Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione degli organismi e strutture istituzionali impegnati nella promozione del benessere organizzativo, delle pari opportunità e nella lotta contro le discriminazioni.									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
	ad 1 anno dalla diffusione dell'informativa sul territorio.	CUG del Territorio Siciliano	Pubblica e tutti i Dip. regionali						

Macroarea 3) Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere

È stata pianificata un'attività relativa al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, al mobbing, alle molestie sessuali, allo stalking e alle pari opportunità a seguito della redazione del codice di condotta. Ciò anche con il consolidamento e rafforzamento dell'azione dei/lle Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti per i quali è stata effettuata una ricognizione finalizzata all'aggiornamento dei/lle Consiglieri/e di Fiducia già in carica e nominati precedentemente al nuovo Codice di Condotta e alla formazione dei/lle nuovi/e Consiglieri/e di Fiducia nominati successivamente al Codice di Condotta al fine dell'esercizio del ruolo. In ultimo, la creazione di una rete regionale di Consiglieri/e di fiducia al fine di operare con criteri comuni e per uno scambio di buone prassi.

Inoltre, l'obiettivo è quello di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, promuovendo le pari opportunità per tutti attraverso la formazione e garantendo lo sviluppo professionale dei dipendenti. La macroarea ha il fine di porre il contrasto alle discriminazioni, la promozione delle pari opportunità, e la lotta alla violenza di genere come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche attraverso le figure istituzionali presenti in amministrazione. Le indicazioni del CUG sono state a tal fine adeguatamente recepite nella programmazione delle attività formative per il triennio 2022-2024, illustrate nel paragrafo 3.3.5.

Per favorire una maggiore partecipazione dei lavoratori/lavoratrici alle iniziative svolte presso la sede centrale, l'Amministrazione, ove possibile, implementerà i sistemi di videoconferenza e di formazione attraverso il sistema e-learning e blended learning, nel rispetto del principio delle pari opportunità. Sulla base dei dati relativi all'età anagrafica e della composizione quantitativa e per genere e di specifiche analisi delle problematiche di salute più frequenti tra i dipendenti connesse alla attività lavorativa, età anagrafica e genere saranno individuate azioni di sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità e diversity management, e sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (agingdiversity).

Una importante novità realizzata nel corso del 2021, per l'occupazione femminile in Sicilia è rappresentata dal neo istituito "sportello donna" dedicato a tutte le donne siciliane, inaugurato proprio in data 8 marzo 21 presso il Dipartimento regionale del Lavoro. Inoltre, nel corso del 2021, sono stati istituiti altri 8 sportelli uno per ogni Servizio Centro per l'Impiego delle città capoluogo di provincia dell'isola. Gli Sportelli sono adibiti a fornire informazioni alle donne sulle opportunità lavorative presenti su tutto il territorio regionale; rientra infatti tra le competenze dei Centri per l'Impiego la promozione dell'occupazione femminile e la creazione d'impresa nella Regione Siciliana (offerte di lavoro, disponibilità, presa in carico, accompagnamento al lavoro). La novità rappresentata dallo "sportello donna" è quella di rivolgersi soprattutto alle donne vittime di violenza, al fine

di un loro reinserimento nel tessuto economico e sociale. L'azione che si propone nella presente sezione prevede che vengano fornite le necessarie informazioni, le attività di supporto e sostegno nell'ambito occupazionale, unitamente all'accoglienza ed ascolto.

Una interessante iniziativa per la promozione delle pari opportunità sempre del dipartimento Lavoro è stata la riapertura avvenuta durante il 2021, dell'Avviso 31/2019 – "Lavoro ed impresa artigiana - Donne: percorsi per l'inserimento lavorativo e l'avvio d'impresa". Si tratta della riapertura di un bando a carico del PO FSE, i cui fondi residui non erano stati impegnati o spesi per via del sopraggiungere dell'Emergenza Covid-19. Essendo risorse destinate specificatamente all'impresa femminile e in particolare alle donne disoccupate o inoccupate con priorità alle donne richiedenti asilo o vittime di violenze, la scelta di riaprire i termini dell'avviso è perfettamente in linea con l'intento che si vuole perseguire con l'aggiornamento per il triennio 2022/2024 in continuità con il PTAP 2021-2023. Le finalità dell'Avviso consistono nel fornire una formazione professionale nell'ambito dell'artigianato e dare la possibilità di rivitalizzare mestieri e tradizioni artigiane a rischio di estinzione. Definita la graduatoria, saranno fornite a cura del Dipartimento Lavoro, le informazioni alle donne destinatarie, interagendo con la Rete antiviolenza del territorio e agevolando, con suggerimenti di indirizzo ai soggetti attuatori (Agenzie per il Lavoro), prestando una maggiore attenzione all'inserimento delle donne vittime di violenza.

Un'altra iniziativa strettamente legata a questa macroarea è la proposta del Dipartimento degli Affari extraregionali – relativa all' adozione e condivisione da parte della Regione Siciliana della Carta Euromediterranea per l'uguaglianza tra donne e uomini nella vita locale Euromediterranean charter for equality of women and men in local life.

L'obiettivo per il 2021, è stato quello di proporre l'adozione e il rilancio della Carta Euromediterranea, promossa dal COPPEM nell'ambito del progetto MED Equality, lanciata nel 2016 a Madrid e già adottata da numerosi paesi firmatari del Bacino del Mediterraneo, che rappresenta uno strumento che ribadisce uno dei diritti fondamentali degli esseri umani fornendo alle autorità locali delle linee guida etiche e alle popolazioni locali un mezzo perché i diritti di eguaglianza non vengano disattesi. Gli ambiti di applicazione previsti nei 40 articoli della Carta afferiscono a: violenza di genere, lotta agli stereotipi, rappresentanza politica, diritto alla salute, al tempo libero e allo sviluppo sostenibile, e si rivolgono a Sindaci e Amministratori locali. Il Dipartimento affari extraregionali ha quindi coinvolto il CUG della Regione Siciliana e sulla base di più incontri operativi con il COPPEM, si è giunti alla stesura di un protocollo di intesa fra le parti per il reciproco impegno e una leale e paritaria collaborazione per la divulgazione e applicazione della Carta per la ricaduta positiva che essa potrà avere nel territorio regionale.

Un'altra azione proposta dal DAE è la partecipazione alla task force gender issue della Conferenza delle regioni periferiche e marittime d'Europa CRPM da parte dei rappresentanti designati dall'On.le Presidente per la Regione Siciliana e per il COPPEM.

Obiettivo per il 2021 è stato quello di aderire e partecipare alle attività del gruppo di lavoro Task Force on Gender Issue (questioni di genere) della CRPM, avviato nel 2020 e coordinato dalla Regione Basca che ha la presidenza della Commissione Geografica Arco Atlantico. Obiettivo della task force è quello di avviare iniziative, in linea con quanto declinato in uno dei 6 pilastri fondamentali del mandato Von der Lyen, sull'affermazione della democrazia e parità di diritti, inclusione e su una maggiore rappresentanza femminile anche all'interno delle istituzioni dell'Unione. Considerata l'importanza strategica ed attualità della Task force On Gender Issue e vista l'esperienza, in termini di buone pratiche, portata avanti dalla Regione Siciliana attraverso il CUG sull'affermazione della parità di genere e pari opportunità in ambito regionale, si sono avviate le necessarie interlocuzioni con la responsabile della TF Delphine Zaczorowski in merito ad una eventuale adesione della Regione Siciliana attraverso propri rappresentanti, ed eventuale coinvolgimento di associazioni di cui la Regione Siciliana si avvale, vedendo nel COPPEM un interlocutore in grado di apportare valore aggiunto alla sopra richiamata task force, avendo fra gli obiettivi di Statuto la promozione delle pari opportunità e questioni di genere. Pertanto, il

DAE e il COPPEM hanno aderito attraverso propri referenti nominati dal Presidente della Regione, giusta nota prot. 2988 del 13 maggio 2021, alla Task Force nella prospettiva di uno scambio di buone pratiche e condivisione di progetti/iniziative nell'ambito delle pari opportunità e contrasto alle forme di discriminazione, in rete con le altre Regioni aderenti alla CRPM; le relative attività pertanto costituiranno specifiche azioni nell'ambito della macroarea in argomento.

Un'altra interessante iniziativa, già iniziata nel corso del 2021 dall'Assessorato alla Salute, denominata "Prevenzione e Tutela della salute: La medicina di genere". L'intento è quello di promuovere un approccio di genere specifico nelle attività di promozione e tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, improntato sul contrasto alle diseguaglianze socio-economiche e culturali a garanzia della qualità, appropriatezza, equità e facilità di accesso alle prestazioni del SSR in tutte le fasi della vita e in tutti gli ambienti di vita e di lavoro, attraverso il Recepimento Piano Nazionale ed elaborazione, e con l'approvazione ed adozione del Piano regionale di Medicina di Genere, seguito da una intensa attività di informazione e formazione per favorire la diffusione della Medicina di Genere. Con D.A. n. 166 del 03/03/2020 la Regione Siciliana ha recepito il Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere e con D.A. 30/2021 è stato istituito il Tavolo Tecnico regionale di coordinamento Medicina di Genere, con funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio delle attività e dell'efficacia degli interventi. Inoltre, con D.A. n. 307 del 15/04/2021 è stato approvato il Piano Regionale di applicazione e diffusione della Medicina di Genere in Sicilia, all'interno del quale sono riportate le indicazioni operative da declinare sul territorio grazie alla realizzazione di un sistema di rete con le Strutture Sanitarie Provinciali onerate di attivare specifici Gruppi di Lavoro con funzioni di osservatorio locale e di supporto alle Azioni intraprese dal Tavolo Regionale. Il suddetto Piano è stato divulgato a tutte le Strutture Sanitarie territoriali pubbliche e private accreditate. L'Assessorato regionale della Salute, in particolare, ha inserito un focus specifico sulla Medicina e la Comunicazione di Genere nel recente Piano Regionale di Prevenzione 2020-2025 rivolto ai principali stakeholder e integrato anche nel recente Piano Regionale di Comunicazione per la Salute - PRC 2021, riconoscendo alla comunicazione per la diffusione della Medicina di Genere, un ruolo nella governance delle politiche di prevenzione, promozione della salute e contrasto alle diseguaglianze. Il Piano Regionale per la diffusione e applicazione della medicina di Genere, si configura come strumento di riferimento sui tre aree di intervento - clinica e ricerca, diffusione e formazione, informazione e comunicazione - in continuità con quanto stabilito nel Piano Nazionale.

Si indicano di seguito sia le azioni programmate a seguito delle attività svolte nel triennio precedente, sia le nuove azioni relative a questa macroarea:

Tabella 16 - Obiettivi e azioni macroarea 3 – Azione 1

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 1 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Consiglieri/e di Fiducia									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Aggiornamento dei/lle Consiglieri/e di Fiducia attualmente in carica e nominati prima del nuovo Codice di Condotta. Formazione al ruolo dei	Consiglieri di Fiducia e tutti i dipendenti	Dip. della Funzione pubblica, Area Affari Generali con supporto del CUG, Consigliere di	G.N.	Binario Si/No	Sì	Elenco aggiornato dei/le Consiglieri/e di fiducia	Realizzazione della formazione progettata dal CdF della FP e Report sulla formazione erogata da parte del Serv. 5	30/11/22

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 1 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Consiglieri/e di Fiducia									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
	Consiglieri/e di Fiducia di nuova nomina a seguito del Nuovo Codice di condotta.		Fiducia FP, Serv- 5 albo dei formatori interni della R. S. e delle Consigliere di parità del territorio, nonché di tutte le figure necessarie						
	Istituzione di una Rete dei Consiglieri di Fiducia della Regione Siciliana al fine di operare con criteri comuni e per uno scambio di buone prassi. Nomina del Referente della Rete dei Consiglieri di Fiducia da potere individuare nel Consigliere di Fiducia del dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale.	Consiglieri/e di Fiducia	Dip. della Funzione pubblica, Area AAGG	G.N.	Binario Si/No	Sì	Elenco aggiornato dei/le Consiglieri/e di fiducia	Nota di Istituzione Rete dei Consiglieri di Fiducia della Regione Siciliana e nomina Referente Rete dei Consiglieri di Fiducia	31/12/22
2023	Attuazione del Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro, tra Rete dei CUG e Min. per la pubblica amministrazione e min per le P.O. e la famiglia. Attivazione di una casella di posta	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica e Dip. Reg. per l'innovazione in collaborazione col CUG e con la rete dei/le consiglieri/e	G.N.	Binario Si/No	Sì	Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro, tra Rete dei CUG e Min. per la pubblica Ammistrazione	Attivazione di una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni	30/06/23

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 1 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Consiglieri/e di Fiducia									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
	elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni e Distribuzione di materiale informativo per il contrasto alla violenza contro le donne sui luoghi di lavoro e del numero 1522								
	Realizzazione di un opuscolo informativo sui compiti del Consigliere di fiducia e sulle aree di intervento condiviso da tutta la rete dei Consiglieri di Fiducia della Regione Siciliana	Tutto il personale	Rete dei/lle Consiglieri/e di Fiducia	G.N.	Binario Si/No	Sì	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia	Opuscolo sui/lle Consiglieri/e di Fiducia della Regione Siciliana	31/10/23
2024	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Nuovo Codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Approfondimenti sul nuovo Codice di Condotta	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica	G.N.	Numerico	2	Nuovo Codice di condotta e opuscolo informativo	Report attività di informazione/formazione	31/12/24

Tabella 17 - Obiettivi e azioni macroarea 3 – Azione 2

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 2 - Formazione in ottica di genere e Diversity disability oriented - Dalla Pianificazione al Monitoraggio Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Sperimentazione della formazione diversity disability oriented in modalità e-learning, e/o Fad per la PEO	Personale con disabilità visiva	Dip. della. Funzione Pubblica – Serv. 5 e Dip. Reg. per l'innovazione, in collaborazione con CUG e altri	Q.N.	Binario Si/No	Sì	Sperimentazione attività formative in modalità a distanza su piattaforma accessibile	Report sulle attività svolte	30/06/22
	Verifica dei risultati ottenuti - analisi sulla qualità della formazione e gradimento, ad opera del servizio 5 in collaborazione con il CUG	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica – Serv. 5 e Dip. Reg. per l'innovazione, in collaborazione con CUG e altri	Q.N.	Binario Si/No	Sì	Sperimentazione modalità di rilevamento con apposita piattaforma informativa	Report sulla formazione e gradimento e pianificazione nuovi interventi formativi	31/12/22
2023	Attuazione a regime della formazione diversity disability oriented in modalità e-learning e/o Fad	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica Serv. 5	Q.N.	Binario Si/No	Sì	Report sulla formazione e pianificazione interventi formativi	Report attività di informazione/formazione	31/12/23
2024	Monitoraggio e riprogrammazione della formazione diversity disability oriented	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica Serv. 5	Q.N.	Binario Si/No	Si	Report attività di informazione/formazione	Report di monitoraggio e documento di riprogrammazione della formazione	31/12/24

Tabella 18 - Obiettivi e azioni macroarea 3 – Azione 3

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 3 - Promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, e nell'ottica dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, anche in relazione allo stress lavoro correlato									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Elaborazione di un manuale delle buone prassi a conclusione del percorso effettuato	Tutto il personale	Dip. della. Funzione Pubblica – Serv. 10	Q.N.	Binario Si/No	Si	Attività tavolo tecnico permanente	Proposta di manuale	31/12/22
2023	Diffusione del manuale a tutti i dipartimenti anche tramite formazione/informazione	Tutto il personale	Dip. della. Funzione Pubblica – Serv. 10	Q.N.	Binario Si/No	Si	Manuale buone prassi	Report attività	31/12/23

Tabella 19 - Obiettivi e azioni macroarea 3 – Azione 4

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 4 - Misure per favorire l'inclusione lavorativa del personale con disabilità in relazione al benessere organizzativo e alla gestione dell'emergenza									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Creazione di un opuscolo informativo online sull'l'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità, con proposte di Misure di miglioramento	Tutto il personale	Funzione Pubblica, tavolo tecnico permanente degli RSPP	-	Binario Si/No	Si	Progetto "Lavoratori con disabilità, tra inclusione lavorativa e sicurezza sul lavoro"	Opuscolo e Report sulla diffusione	31/12/22

Tabella 20 - Obiettivi e azioni macroarea 3 – Azione 5

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 5 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Sportello Donna									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Apertura ulteriori sportelli nell'ambito dei CPI Provinciali di Agrigento, Caltanissetta, Catania, Enna, Messina, Palermo, Ragusa e Siracusa in particolare presso le varie U.O.B. Centri per l'impiego della Sicilia	Donne	Dip.del lavoro, dell'imp. dell'orient, dei servizi e delle attività formative - Direzione e – CPI di tutte le province e loro articolazioni (U.O.B. Centri per l'impiego)	Q.N.	Numerico	2	Report attività dello sportello in ottica di genere riferita all'anno 2021	Report attività e dati affluenza allo sportello in ottica di genere riferita all'anno 2022 da inviare al Dip. Funzione pubblica	31/12/22

Tabella 21 - Obiettivi e azioni macroarea 3 – Azione 6

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 6 - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale - Avviso 31/2019 Lavoro ed impresa artigiana donne: percorsi per l'inserimento lavorativo e l'avvio d'impresa									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Attività di formazione trasversale ed avvio delle attività in tirocinio nell'impresa artigiana	Donne inoccupate con priorità alle donne richiedenti asilo o vittime di violenze	Dipartimento del lavoro, dell'imp. dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, e servizi competenti	Q.N.	Binario Si/No	Sì	Report attività con indicazione delle somme impegnate relativi dati occupazione femminile rilancio artigiananto	Report attività di formazione trasversale e dei tirocini, in ottica di genere da inviare al Dip. Funzione Pubblica.	31/12/22
2023	Accompagnamento all'attività di impresa ed aiuto al recepimento di fondi dedicati all'Impresa Donna	Donne inoccupate con priorità alle donne richiedenti asilo o vittime di violenze	Dipartimento del lavoro, dell'imp. dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, e servizi competenti	Q.N.	Binario Si/No	Sì	Report attività anno 2022	Report attività su Accompagnamento all'attività da inviare al Dip. Funzione Pubblica	31/12/23

Tabella 22 - Obiettivi e azioni macroarea 3 – Azione 7

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 7 - Adozione e condivisione da parte della Regione Siciliana della Carta Euromediterranea per l'uguaglianza tra donne e uomini nella vita locale Euromediterranean charter for equality of women and men in local life									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Incontri operativi finalizzati anche alla stesura di un protocollo di intesa DAE e CUG e al vertice	Personale dell'Amministrazione regionale ed enti locali	DAE DFP referenti CUG COPPEM	-	Binario Si/No	Sì	Carta euromediterranea	n. 3 incontri	31/12/22
2023	Informazione e formazione al personale regionale attraverso seminari /convegni /incontri per l'adozione della carta	Personale dell'Amministrazione regionale ed enti locali	DAE DFP referenti CUG COPPEM	-	Binario Si/No	-	Carta euromediterranea	n. 4 incontri	31/12/23
2024	Informazione agli Enti locali attraverso seminari /convegni /incontri finalizzati alla divulgazione della carta;	Personale dell'Amministrazione regionale ed enti locali	DAE , referenti CUG COPPEM Enti Locali	-	Binario Si/No	-	Carta euromediterranea	n. 4 incontri	31/12/24

Tabella 23 - Obiettivi e azioni macroarea 3 – Azione 8

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 8 - Partecipazione alla task force gender issue della Conferenza delle regioni periferiche e marittime d'Europa (CRPM) da parte dei rappresentanti designati dall'On Presidente per la Regione Siciliana e per il COPPEM giusta nota presidenziale n. 3369 del 27 maggio 2021									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Partecipazione alle attività del gruppo di lavoro	Regioni d'Europa della CRPM	DAE, COPPEM	-	Binario Si/No	Sì	Condivisione di iniziative della CRPM	2 incontri on line	31/12/22
2023	Attività informativa e formativa	Regioni d'Europa della CRPM Personale dell'Ammi-nistrazione regionale	DAE, COPPEM CUG DIPARTIMENTI	-	Binario Si/No	-	Scambio di buone pratiche Elaborazione documenti	2 incontri on line	31/12/23
2024	Attività informativa e formativa	Regioni d'Europa della CRPM Personale dell'Ammi-nistrazione regionale	DAE, COPPEM CUG DIPARTIMENTI	-	Binario Si/No	-	Scambio di buone pratiche Elaborazione documenti	2 incontri on line	31/12/24

Tabella 24 - Obiettivi e azioni macroarea 3 – Azione 9

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 9 - Prevenzione e Tutela della Salute : La medicina di genere: Promozione e tutela della salute, improntato sul contrasto alle diseguaglianze socio-economiche e culturali a garanzia della qualità, appropriatezza, equità e facilità di accesso alle prestazioni del SSR in tutte le fasi della vita e in tutti gli ambienti di vita e di lavoro									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2022	Diffusione e attuazione delle Azioni del Piano Regionale Medicina di Genere: Area A-B-C-D Disseminazione e messa in rete dei servizi "genere specifici" tramite	Tutto il personale del SSR; le Aziende Sanitarie Ospedaliere e Territoriali del SSR, Policlinici Univeristari,	Assessorato Regionale della Salute, Dip. Reg. Funzione Pubblica -; Tutti i DipartimentiCUG; MMG, PLS,	-	Binario Si/No	Sì	Report attività e dati su Sensib. e Diffusione del Piano Reg.Medicina di Genere 2021	Report attività 2022 da inviare al Dip. Funzione Pubblica.	31/12/22

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 9 - Prevenzione e Tutela della Salute : La medicina di genere: Promozione e tutela della salute, improntato sul contrasto alle diseguaglianze socio-economiche e culturali a garanzia della qualità, appropriatezza, equità e facilità di accesso alle prestazioni del SSR in tutte le fasi della vita e in tutti gli ambienti di vita e di lavoro									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
	sito Web regionale	Ospedali, IRCSS	ARPA, Società Scientifiche						
	Diffusione e divulgazione nei luoghi di lavoro della medicina di genere	Tutto il personale del SSR; le Aziende Sanitarie Ospedaliere e Territoriali del SSR, Policlinici Univeristari, Ospedali, IRCSS	Assessorato Regionale della Salute, Dip. Reg. Funzione Pubblica; Tutti i Dipartimenti; CUG; MMG, PLS, ARPA, Società Scientifiche	-	Binario Si/No	Sì	Piano Regionale Medicina di Genere 2021	Report attività 2022 da inviare al Dip. Funzione Pubblica.	31/12/22
2023	Sviluppare soluzioni innovative di accesso ai servizi, attuando percorsi di presa in carico della persona in un'ottica di genere, al fine di favorire una maggiore appropriatezza e personalizzazione di tali percorsi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione Diffusione del Piano Regionale Medicina di Genere anche tramite formazione/informazione	Aziende Sanitarie del SSR, Policlinici, IRCCS, Distretti sanitari, Ordine dei Medici MMG, PLS, Specialistica Ambulatoriale. Ospedalità privata. Servizi Sociali, Ass. Infermieri	Assessorato Regionale della Salute, Dip. Reg. Funzione Pubblica - servizio 10; Tutti i Dipartimenti; CUG; MMG, PLS, ARPA, Società Scientifiche, Specialistica Ambulatoriale	-	Binario Si/No	Sì	Attività 2022	Leggi regionali di tutela e sostegno; PDTA Regionali con verifica ed implem. periodica degli stessi; Reporting periodici con indicatori di processo e di esiti dei percorsi dei PDTA attivati Report di sintesi da inviare al dip. reg. funzione pubblica	31/12/23
	Divulgazione ed informazione della Sindrome da long Covid	Tutto il personale del SSR; le Aziende Sanitarie Ospedaliere e Territoriali del SSR, Policlinici Univeristari	Ass.to Reg.le della Salute, Dip. Reg. Funzione Pubblica - servizio 10; Tutti i Dipartimenti CUG, MMG,	-	Binario Si/No	Sì	Attività 2022	Distribuzione di brochure informativa	31/12/23

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere									
Azione 9 - Prevenzione e Tutela della Salute : La medicina di genere: Promozione e tutela della salute, improntato sul contrasto alle diseguaglianze socio-economiche e culturali a garanzia della qualità, appropriatezza, equità e facilità di accesso alle prestazioni del SSR in tutte le fasi della vita e in tutti gli ambienti di vita e di lavoro									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
		Ospedali, IRCSS	PLS, ARPA, Società Scientifiche, Specialistica Ambulatoriale						
2024	Aggiornamento del Piano reg.le per l'applicazione e la diffusione della medicina di genere, con l'implementazione di aree tematiche dedicate alla medicina legale con finalità di potenziamento della prevenzione e del contrasto della violenza di genere dei relativi reati SPIA (bossing, mobbing etc) in ambito lavorativo	Aziende Sanitarie del SSR, Policlinici, IRCCS, Distretti sanitari, Ordine dei Medici MMG, PLS, Specialistica Ambulatoriale. Ospedalità privata. Servizi Sociali, Ass. Infermieri	Ass.Regionale della Salute, Dip. Reg. Funzione Pubblica - servizio 10; Tutti i Dipartimenti, CUG, MMG, PLS, ARPA, Società Scientifiche, Specialistica Ambulatoriale	-	Binario Si/No	Sì	Attività 2023	Aggiornamento del Piano	31/12/24

Le azioni sopra descritte vengono attuate con l'impiego delle risorse umane e strumentali di cui già l'amministrazione dispone o attraverso l'attivazione di specifici progetti. Non può tuttavia non evidenziarsi come l'attuazione coordinata delle diverse azioni pianificate richiederebbe un suo pur modesto specifico stanziamento, in coerenza con le previsioni dell'articolo 57 del D.lgs. n. 165/2001 che stabilisce che "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro (…) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.