

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 l'aggiornamento per il triennio 2023/2025 delle previsioni inserite nell'analoga sezione del PIAO 2022/2024, approvato con **D.G.R. n. 513 del 20/09/2022** ed ammesso alla registrazione dalla Corte dei Conti il 15/11/2022 al n.8.

Ai fini dell'aggiornamento della presente sezione, è stato richiesto il contributo dei Dipartimenti regionali; la stesura integrata con le proposte di aggiornamento/integrazione delle azioni già incluse nel Piano è stata sottoposta al CUG, che si è espresso favorevolmente con le note nn. 27 del 24/01/2023, 29 del 25/01/2023 e 32 del 27/01/2023.

Le azioni programmate riguardano un arco temporale triennale e sono ordinate secondo la relativa priorità, ponendosi in continuità con la programmazione precedente, tenendo conto delle azioni attivate nell'annualità 2022. Gli obiettivi e le azioni che si intendono realizzare per il triennio 2023/2025 sono riconducibili alle tre macroaree individuate con la programmazione precedente:

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 ridurre la capacità di movimento. L'atto di indirizzo all'ARAN per il rinnovo del CCRL del comparto non dirigenziale dell'Amministrazione regionale per il triennio 2019/2021 approvato dalla Giunta regionale con deliberazione 135 del 2022 include al paragrafo 4.9 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. In attesa del rinnovo contrattuale e in mancanza di adeguata disciplina, l'Amministrazione si è attivata per la sperimentazione concreta del telelavoro.

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.

Le schede che seguono riassumono gli obiettivi, le azioni e le attività previste:

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/ Capitol o di spesa	Indicator e	Valor e atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	Monitoraggio in termini di efficacia e di efficienza attraverso gli indicatori	Tutto il personale	Gruppo di lavoro	---	Binario Si/no	si	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 Servizio 7 DRFP	---	Binario Si/no	si	Report per conferma e/o modifica degli indicatori	Proposta per l'inserimento degli indicatori nel SMVP	31/12/24
2025	Monitoraggio delle attività	Tutto il personale	Gruppo di lavoro	---	Binario Si/no	si	Report per monitoraggio e valutazione delle attività	Proposta implementazione indicatori	31/12/25

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/ Capitol o di spesa	Indicator e	Valor e atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	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, qualifica anzianità di servizio ecc... il personale che usufruisce delle diverse misure di conciliazione finalizzata al "Work-life balance".	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica, Segreteria generale ARIT tutti i Dip. e CUG	---	Binario Si/no	si	Database attuali	Nota di insediamento e Report di sintesi delle attività	31/10/23
2023	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	si	All.1 relativo al 2020 della direttiva 2/2019	Report attività e bozza di analisi e analisi criticità	31/12/23
2024	Raccolta dati definitivi da inserire su all. 1 direttiva 2/2019 relativi all'anno 2023 <i>da trasmettere al Serv. 5 del Dip. Reg. F.P.</i>	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica e tavolo tecnico	---	Binario Si/no	si	Bozza di analisi	Trasmissione al Servizio 5 del Dip. reg. Funzione Pubblica delle Tabelle all. 1 dir. 2/2019 di analisi complete	01/02/24
	Compilazione all. 1 dir. 2/2019 della PCM sul portale del CUG	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica		Binario Si/no	si	Tabelle all. 1 dir. 2/2019	All. 1 trasmissione al CUG	01/03/24
	Implementazione del database e aggiornamento 2023	Tutto il personale	Tavolo tecnico		Binario si/no	si	All. 1 trasmissione al CUG	Report di sintesi attività e tabelle	31/12/24
2025	Raccolta dati definitivi da inserire su all. 1 direttiva 2/2019 relativi all'anno 2024 <i>da trasmettere al Serv. 5 del Dip. Reg. F.P.</i>	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica e tavolo tecnico	---	Binario Si/no	si	Bozza di analisi	Trasmissione al Servizio 5 del Dip. F. P. delle Tabelle all. 1 dir. 2/2019 complete	01/02/25
	Implementare lo smart working nell'ambito	Tutto il personale	Dip. della	---	Binario Si/no	si	Indagine smart	Implementare lo smart	31/12/25

	della specifica programmazione di settore		Funzione Pubblica				working	working	
--	---	--	----------------------	--	--	--	---------	---------	--

Macroarea 2) Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Come già evidenziato nell'analoga sezione del PIAO 2022/2024, il concetto di benessere organizzativo è un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Amministrazione, sia da quelle assunte a livello generale, in materia di gestione delle persone, sia 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, riconoscimento e apprezzamento 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 dell'ambiente lavorativo con il modello di formazione-intervento e come percorso partecipato finalizzato in primo luogo a mettere in rete diversi attori e diverse competenze che all'interno dell'Amministrazione perseguono tali finalità (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 5 per la Formazione e Qualificazione del Personale regionale); in secondo luogo, si è mirato ad ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione e una migliore lettura del contesto.

Il nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo tende a svilupparsi attraverso un percorso partecipato, 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.

Alla luce di quanto sopra per l'aggiornamento relativo al triennio 2023-2025 si programmano le seguenti azioni, strettamente collegati agli obiettivi della macroarea 3.

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 positivo e sereno improntato sulla valorizzazione delle differenze – sostegno al ruolo lavorativo

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitol o di spesa	Indicator e	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
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	si	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
2023	Realizzare delle interviste con i dirigenti contrattualizzati nelle nuove strutture a seguito del riassetto del giugno 2022 sul Benessere Organizzativo e sulle criticità riscontrate	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica Servizio 10 - Sportello di ascolto e altri	q.n.	Binario Si/no	si	Documento di analisi dei risultati dell'indagine riferita al 2020 e documento di sintesi	Report di sintesi e Piano di miglioramento del B.O.	30/06/23

	nell'indagine avviata nell'anno 2020 al fine di pianificare azioni di miglioramento del B.O. a seguito del rientro in presenza						delle interviste effettuate a campione nel novembre 2022		
2023	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 programmi di formazione/intervento del Piano presentato entro giugno 2023	Tutto il personale identificato in base alle indagini	Dip. Regionale e Funzione Pubblica e Personale - Servizio 10 – Sportello di ascolto, CUG, altri esterni	q.n.	numerico	Almeno 1	Report di sintesi e Piano di miglioramento del B.O.	Realizzazione progetti di Formazione/Intervento per la promozione del Benessere Organizzativo. Report attività formativa specifica sui risultati delle indagini B.O.	31/12/23
2024	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	Report attività formativa specifica sui risultati delle indagini B.O.	Adozione del Piano di miglioramento del Benessere Organizzativo.	31/12/24
2025	Interventi formativi e informativi per la diffusione del Piano regionale per il miglioramento del Benessere Organizzativo.	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica Serv. 10 e CUG	---	Binario	si	Piano di miglioramento del Benessere Organizzativo	Diffusione del Piano di miglioramento del Benessere Organizzativo, attuazione	31/12/2025

								e e formazio ne	
--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------	--

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/ Capitol o di spesa	Indicator e	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	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	si	Formazione per la promozione delle competenze del CUG	almeno 1 evento report attività	31/12/23
2024	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	si	Formazione per la promozione delle competenze del CUG	almeno 1 evento report attività	31/12/24
2025	Verifica a campione attraverso il questionario online a 6 mesi e ad 1 anno dalla diffusione dell'informativa sul territorio.	Tutto il personale regionale, Presidenti e componenti CUG del Territorio Siciliano	su progettazione del CUG, Dip. della Funzione Pubblica e tutti i Dip. regionali	---	Binari Si/no	si	documento informativo sul CUG e questionario di verifica	Report di valutazione del questionario	31/12/25

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

Si tratta delle attività relative 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. È stata creata nel 2022 la rete regionale di Consiglieri/e di fiducia al fine di operare con criteri comuni e per uno scambio di buone prassi.

È prevista una seconda edizione della formazione dei/lle nuovi/e Consiglieri/e di Fiducia nominati e dei consiglieri in carica che non hanno partecipato alla prima edizione della formazione al fine dell'esercizio del ruolo.

È prevista un'attività laboratoriale a cadenza trimestrale rivolta ai/alle Consiglieri/e di Fiducia in carica che sono stati/e già formati/e su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo.

Sono stati previsti degli eventi informativi e formativi di sensibilizzazione sul Codice di condotta, rivolti a tutti i dipendenti, al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza sui luoghi di lavoro.

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 macro area ha il fine di focalizzare 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.

Nel confermare integralmente le motivazioni riguardanti la macroarea in argomento, descritte nella corrispondente sezione del PIAO 2022/2024 di cui il presente documento costituisce l'aggiornamento ed alla quale si rinvia, si indicano, di seguito, le azioni programmate in continuità delle attività svolte nel triennio precedente, tenendo conto di alcune proposte di aggiornamento formulate dai soggetti titolari dell'azione:

:

Obiettivo 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.

Azione 1: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Consiglieri/e di Fiducia

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitol o di spesa	Indicator e	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	Attuazione del Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne nel luogo di lavoro, tra Rete dei CUG e Min. per la Pubblica Amministrazione e Min. per le P.O. e la Famiglia. Distribuzione di materiale informativo per il contrasto alla violenza sulle donne nei luoghi di lavoro e del numero 1522	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica e ARIT in collaborazione col CUG e con la rete dei/le Consiglieri/e	q.n.	Binario Si/no	Si	Protocollo di contrasto alla violenza sulle donne nel luogo di lavoro, tra Rete dei CUG e Min. per la Pubblica Amministrazione	Indicazione del numero 1522 sui siti delle pagine istituzionali dei Dipartimenti regionali	30/06/23
2023	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/le Consiglieri/e di Fiducia	q.n.	Binario Si/no	Si	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia	Opuscolo sui/le Consiglieri/e di Fiducia della Regione Siciliana	31/10/23
2023	Aggiornamento dei/le Consiglieri/e di Fiducia attualmente in carica e di nuova nomina. Formazione al ruolo dei Consiglieri/e di Fiducia di nuova nomina a seguito del Nuovo Codice di condotta (Seconda edizione)	Consiglieri di Fiducia e tutti i dipendenti	Dip. della Funzione Pubblica, Area Affari Generali-con supporto del CUG, Consigliere di Fiducia FP, Serv-5 Albo dei Formatori interni della R. S. e delle Consigliere di parità del territorio, nonché di	q.n.	Binario Si/no	Si	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	30/11/23

			tutte le figure necessarie						
2023	Laboratori pratici con i/le Consiglieri/e di Fiducia, a cadenza trimestrale, su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo	Consiglieri di Fiducia di tutti i Dipartimenti	Consigliere di Fiducia FP	q.n.	Binario Si /no	Si		Report attività laboratoriali	30/12/23
2023	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza nei luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto il personale	Su proposta del Consigliere di Fiducia e della Rete dei Consiglieri di Fiducia, in collaborazione con il CUG. Dipartimento della Funzione Pubblica e Servizio 5	q.n.	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di condotta e opuscolo informativo	Report attività di informazione/formazione	31/12/23
2024	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza nei luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto il personale	Su proposta del Consigliere di Fiducia e della Rete dei Consiglieri di Fiducia, in collaborazione con il CUG. Dipartimento della Funzione Pubblica e Servizio 5	q.n.	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di condotta e opuscolo informativo	Report attività di informazione/formazione	31/12/24
2025	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza nei luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto il personale	Su proposta del Consigliere di Fiducia e della Rete dei Consiglieri di Fiducia, in collaborazione con il CUG. Dipartimento della Funzione Pubblica e Servizio 5	q.n.	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di condotta e opuscolo informativo	Report attività di informazione/formazione	31/12/25

Obiettivo 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.

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/ Capitol o di spesa	Indicator e	Valor e atteso	Baseline	Target	Data ultima
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 Serv. 10 Serv. 16	q.n.	Binario Si/no	Si	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 Serv. 10 Serv. 16	q.n.	Binario Si/no	Si	Report attività di informazione/formazione	Report di monitoraggio e documento di riprogrammazione della formazione	31/12/24
2025	Monitoraggio e riprogrammazione della formazione diversity disability oriented	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica Serv. 5 Serv. 10	q.n.	Binario Si/no	Si	Report attività di informazione/formazione	Report di monitoraggio e documento di riprogrammazione della formazione	31/12/25

Obiettivo 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.

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/ Capitol o di spesa	Indicator e	Valor e atteso	Baseline	Target	Data ultima
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
2023	Mettere in rete diversi attori e diverse competenze, (SPP	Tutto il personale	Dipartimenti Regionali Serv. 10	q.n. spese di missione	Binario Si/no	Si	Dati ottenuti dal CUG e dalla rete	Almeno un incontro di	31/12/23

	- CUG, Consiglieri di Fiducia)						dei Consiglieri di Fiducia e altri	informazi one/forma zione nel territorio regionale	
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	---	--	--

Obiettivo 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.

**Azione 4: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
Sportello Donna**

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitol o di spesa	Indicator e	Valor e atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	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'Impiego 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 Serv. 5 del Dip. Funzione pubblica	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 contro la violenza di genere.

Azione 5: 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/ Capitol o di spesa	Indicator e	Valor e atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	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'Impiego dell'Orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, e Servizi competenti	q.n.	Binario Si/no	Si	Report attività con indicazioni e delle somme impegnate relativi dati occupazione femminile	Report attività di formazione trasversale e dei tirocini, in ottica di genere, da inviare al Serv. 5 del Dip. Funzione Pub-	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 contro la violenza di genere.

							rilancio artigianato	blica.	
2024	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'Impiego dell'Orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, e Servizi competenti	qn	Binario Si/no	Si	Report attività anno 2024	Report attività su Accompagnamento all'attività da inviare al Serv. 5 del Dip. Funzione Pubblica	31/12/24

Obiettivo 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.

Azione 6: 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*

Ann o	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore e atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	Formazione del personale regionale e degli Enti locali attraverso seminari /convegni /incontri per l'adozione della Carta	Personale dell'Ammi- nistrazione regionale/ Enti territoriali	DAE, referenti CUG, COPPEM, Servizio 5 Funzione Pubblica	///	Binario Si/no	si	Carta Euromed- iterranea	2 incontri	31/12/23
2024	Incontri operativi finalizzati alla diffusione dei contenuti della Carta Euromediterranea	Personale dell'Ammi- nistrazione regionale/ Enti territoriali	DAE, referenti CUG, COPPEM, Servizio 5 Funzione Pubblica	///	Binario Si/no	si	Carta Euromed- iterranea	2 incontri	31/12/24
2025	Verifica della ricaduta dei contenuti della Carta Euromediterranea nei territori in tema di policy attuate dagli enti locali attraverso incontri e report	Personale dell'Ammi- nistrazione regionale/ Enti territoriali	DAE, referenti CUG, COPPEM, Servizio 5 Funzione Pubblica	///	Binario Si/no	si	Carta Euromed- iterranea	2 incontri	31/12/25

Obiettivo 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.

Azione 7: 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

Ann o	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indica tore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	Partecipazione alle attività del gruppo di lavoro	Regioni d'Europa della CRPM Personale dell'Ammministrazione regionale	DAE, COPPEM, CUG, DIPARTIME NTI Serv 5 DRFP	///	Binario Si/no		Condivisione di iniziative della CRPM	2 iniziative	31/12/23
2024	Attività informative e formative	Regioni d'Europa della CRPM Personale dell'Ammministrazione regionale	DAE, COPPEM, CUG, DIPARTIME NTI Serv 5 DRFP	///	Binario Si/no		scambio di buone pratiche Elaborazione documenti	2 incontri on line	31/12/24
2025	Attività informative e formative	Regioni d'Europa della CRPM Personale dell'Ammministrazione regionale	DAE, COPPEM, CUG DIPARTIME NTI Serv 5 DRFP	///	Binario Si/no		scambio di buone pratiche Elaborazione documenti	2 incontri on line	31/12/25

Obiettivo 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.

Azione 8: Prevenzione e Tutela della Salute : La medicina di genere

Promozione e tutela della salute, improntato sul contrasto alle disuguaglianze 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	Indicator e	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	Sviluppare soluzioni innovative di accesso ai servizi, attuando percorsi di presa	Aziende Sanitarie del SSR, Policlinici, IRCCS, Distretti	Assessorato Regionale della Salute, Dip. Reg. Funzione	///	Binario Si/no	si	attività 2022	Leggi regionali di tutela e sostegno; PDTA	31/12/23

	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	sanitari, Ordine dei Medici MMG, PLS, Specialistica Ambulatoriale. Ospedalità privata. Servizi Sociali, Ass. Infermieri	Pubblica - Servizio 10; Tutti i Dipartimenti; CUG; MMG, PLS, ARPA, Società Scientifiche, Specialistica Ambulatoriale					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	
2023	Divulgazione ed informazione della Sindrome da long Covid	Tutto il personale del SSR; le Aziende Sanitarie Ospedaliere e Territoriali del SSR, Policlinici Universitari Ospedali, IRCSS	Ass.to Reg.le della Salute, Dip. Reg. Funzione Pubblica - Servizio 10; Tutti i Dipartimenti, CUG, MMG, PLS, ARPA, Società Scientifiche, Specialistica Ambulatoriale	///	Binario Si/no	si	attività 2022	Distribuzione di brochure informativa	31/12/23
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	Aziende Sanitarie del SSR, Policlinici, IRCCS, Distretti sanitari, Ordine dei Medici MMG, PLS, Specialistica Ambulatoriale	Ass.Regionale della Salute, Dip. Reg. Funzione Pubblica - Servizio 10; Tutti i Dipartimenti, CUG, MMG, PLS, ARPA, Società	///	Binario Si/no	si	attività 2023	Aggiornamento del Piano	31/12/24

	della prevenzione e del contrasto della violenza di genere dei relativi reati SPIA (bossing, mobbing etc) in ambito lavorativo	ale. Ospedalità privata. Servizi Sociali, Ass. Infermieri	Scientifiche , Specialistic a Ambulatori ale						
--	---	---	---	--	--	--	--	--	--

Obiettivo 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.

Azione 9: Rispetto delle differenze e promozione per la parità di genere: Promozione e diffusione del linguaggio di genere per tutti gli atti della Regione Sicilia

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitol o di spesa	Indicator e	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	Istituzione e insediamento di un tavolo per la predisposizione di linee guida per il linguaggio di genere nella Regione Siciliana	Componenti esperti e funzionari del Dipartimento Famiglia	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	q.n.	Binario Si/NO	SI	Istituzione ed insediamento tavolo	Decreto di istituzione Tavolo per la predisposizione di linee guida per il linguaggio di genere nella Regione Siciliana e nota di convocazione	31/12/23
2024	Predisposizione Linee guida	Componenti tavolo per la predisposizione di linee guida per il linguaggio di genere nella Regione Siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	q.n.	Binario Si/NO	SI	predisposizione linee guida	Opuscolo linee guida	31/12/24
2024	Presentazione linee guida	Personale della Regione Siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	q.n.	Binario Si/NO	SI	Direttiva linee guida	1 evento di diffusione e opuscolo	31/12/24
2025	Informazione/ Formazione al personale regionale attraverso seminari e convegni -	Personale della Regione Siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	q.n.	Binario Si/NO	SI	Diffusione buone prassi sul linguaggio di genere	4 Eventi di diffusione Direttiva regionale	31/12/25

2025	Informazione agli enti locali attraverso Seminari e convegni	Personale degli Enti locali	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	q.n.	Binario Si/NO	SI	Diffusione buone prassi sul linguaggio o di genere	4 Eventi di diffusione Direttiva regionale	31/12/25
-------------	--	-----------------------------	---	------	---------------	----	--	--	----------

Le azioni sopra descritte saranno 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 pur modesto specifico stanziamento, in coerenza con le previsioni dell'articolo 57 del D.lgs. n. 165/2001 che stabilisce: *“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.”*

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO 5