

## 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 2025/2027 delle previsioni inserite nell'analoga sezione del PIAO 2024/2026, approvato dalla giunta regionale con deliberazione n. 47/2024. 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 trasmessa al CUG, che con nota prot. 0006 del 09/01/2025 ha espresso parere favorevole ed alla Consiglieria Regionale di Parità, che ha espresso parere favorevole con nota prot. 2596 del 13/01/2025

Le azioni programmate riguardano il triennio 2025/2027 in continuità con la programmazione precedente

Le azioni che si intendono realizzare per il triennio considerato sono riconducibili ai tre obiettivi individuati 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

### **Obiettivo 1) Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare**

La gestione equilibrata tra i tempi di lavoro e le esigenze di vita privata e familiare ha acquistato sempre maggiore rilevanza. Le attività di conciliazione non hanno effetto soltanto sul miglioramento del benessere dei dipendenti, ma rappresentano una strategia di rilievo per l'attrazione ed il trattenimento nei ruoli dell'Amministrazione delle nuove generazioni. L'avvio da parte di tutte le Amministrazioni pubbliche di massicce azioni di reclutamento, dopo decenni di mancato ricambio generazionale, rende necessario individuare strumenti competitivi, tra i quali rientra senz'altro la conciliazione in argomento.

Le azioni programmate mirano a creare un ambiente di lavoro flessibile e supportivo, dove le esigenze individuali possono essere armonizzate con il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione. Attraverso misure come il lavoro da remoto, orari flessibili e programmi di supporto, è possibile promuovere un clima lavorativo che valorizzi la vita personale e la responsabilità familiare, contribuendo così a una maggiore soddisfazione e produttività.

**Obiettivo 1: Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare**

**Azione 1: 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 - Attività Produttive**

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Incentivare la parità di genere nella conciliazione della vita lavorativa – vita familiare in modalità telelavoro	Tutti i dipendenti	Consiglieri/e di Fiducia – Dirigente Generale e Dirigenti delle strutture intermedie		Binario si / no	si	Indagine Telelavoro	Implementare il telelavoro	31/12/25

## **Obiettivo 2) Promozione del Benessere Organizzativo e individuale**

Il benessere organizzativo è 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 dalle micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture. Il benessere organizzativo viene infatti definito come *“la capacità di un'organizzazione, di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere psicofisico dei propri lavoratori”*.

Il Piano di miglioramento del benessere organizzativo mette in rete, anzitutto, più attori con competenze e attività diverse che perseguono tali finalità all'interno dell'Amministrazione: 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/alle Consiglieri/e di Fiducia dei Dipartimenti, fino ad arrivare al Servizio 5 per la Formazione e qualificazione del personale regionale.

Si è altresì 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, il Piano delle Azioni Positive, il Piano del fabbisogno formativo ed altre attività già messe in campo dai diversi settori dell'amministrazione. Pertanto, mette in evidenza aree di sovrapposizione e di reciproco arricchimento e rinforzo. Obiettivo del prossimo triennio ne è l'adozione formale e successivamente la specifica informazione ai dipendenti attraverso i diversi strumenti di comunicazione e informazione messi a disposizione.

### **Azione 1 - Piano di miglioramento del benessere organizzativo e Valorizzazione del Personale dell'amministrazione:**

In continuità con le azioni messe in campo nel triennio precedente e a seguito degli interventi trasversali realizzati dall'Amministrazione Regionale, quest'azione prevede l'adozione e la diffusione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo, componente essenziale per il Welfare Aziendale.

Tale Piano sarà diffuso in modo capillare a tutti i dipendenti e l'informativa sarà parallelamente integrata da un programma di formazione e informazione trasversale sul benessere organizzativo, sulla valorizzazione del Personale dell'Amministrazione, attraverso la costruzione di un clima lavorativo positivo e sereno improntato sulla valorizzazione delle differenze e il contrasto delle discriminazioni così come previsto anche nel piano del fabbisogno formativo della Regione Siciliana.

**Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale**

**Azione 1: Piano di miglioramento del benessere organizzativo e Valorizzazione del Personale dell'amministrazione**

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Adozione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Tutto il personale	Dip. Funzione Pubblica - Servizio 10; Sportello di ascolto, CUG, tavolo di coordinamento benessere; altri Dipartimenti	qn	Binario (si/no)	si	Bozza del Piano regionale di miglioramento del benessere organizzativo	Proposta all'Assessore, per la sottoposizione alla Giunta, del Piano di miglioramento del benessere organizzativo dell'Amministrazione regionale	30/06/25
2025	5. Diffusione del piano regionale per il miglioramento del benessere organizzativo attraverso sito, email .avvio Interventi formativi e informativi per la diffusione dello stesso.	Tutto il personale	Dip. Funzione Pubblica - Servizio 10; Sportello di ascolto, CUG, tavolo di coordinamento benessere; altri Dipartimenti	qn	Binario Si/no	si	Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Nota di pubblicazione e nota di diffusione via email, nota di avvio informazione/formazione e sul Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Entro trenta giorni dall'approvazione del Piano
2025	Interventi formativi e informativi per la diffusione del piano regionale per il miglioramento del benessere organizzativo	Tutto il personale	Dip. Funzione Pubblica - Servizio 10; Sportello di ascolto, CUG, tavolo di coordinamento benessere; altri Dipartimenti	qn	numerico	Almeno 2	Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Report di sintesi attività informativa e Formativa	31/12/25
2026	Interventi formativi e informativi trasversali in presenza e a distanza.	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica Serv. 10 e 5 (formatori interni), CUG,	qn.	numerico	Almeno 2	Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Diffusione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo, attuazione e formazione	31/12/26

## Azione 2 - Promozione del Benessere Organizzativo:

Le attività previste consistono nelle indagini di clima per il rilevamento delle pari opportunità e dei diritti, della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro, finalizzato all'obiettivo di contrastare le discriminazioni e di favorire il benessere organizzativo. L'altra attività prevista è quella di facilitare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzati a favorire i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale, tra questi il Progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare dipendenti comparto non dirigenziale, già avviato nel corso dell'anno 2023.

Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale									
Azione 2: Promozione del Benessere Organizzativo (SETTORIALE: URBANISTICA)									
Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Indagini di clima per il rilevamento delle pari opportunità e dei diritti, della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato	tutti/e i/le dipendenti	tutti/e i/le dipendenti	Senza oneri	Questionario	1	percentuale sul totale del personale dei rispondenti all'indagine somministrate	100%	15/09/25
	Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi	tutti/e i/le dipendenti	tutti/e i/le dipendenti	Senza oneri	Progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare dipendenti comparto non dirigenziale	5	numero di postazioni autorizzabili	5	15/09/25
2026	Indagini di clima per il rilevamento delle pari opportunità e dei diritti, della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato	tutti/e i/le dipendenti	tutti/e i/le dipendenti	Senza oneri	Questionario	1	percentuale sul totale del personale dei rispondenti all'indagine somministrate	100%	15/09/26
	Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi	tutti/e i/le dipendenti	tutti/e i/le dipendenti	Senza oneri	Progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare dipendenti comparto non dirigenziale	5	numero di postazioni autorizzabili	5	15/09/26

<b>2027</b>	Indagini di clima per il rilevamento delle pari opportunità e dei diritti, della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato	tutti/e i/le dipendenti	tutti/e i/le dipendenti	Senza oneri	Questionario	1	percentuale sul totale del personale dei rispondenti all'indagine somministrate	100%	<b>15/09/27</b>
	Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi	tutti/e i/le dipendenti	tutti/e i/le dipendenti	Senza oneri	Progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare dipendenti comparto non dirigenziale	5	numero di postazioni autorizzabili	5 come sopra	15/09/27

### **Obiettivo 3) Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza**

Sono state realizzate nel 2022, 2023 e 2024 attività relative al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, al mobbing, alle molestie sessuali, allo stalking ed alla promozione delle pari opportunità a seguito della redazione del codice di condotta, ciò anche con il consolidamento e rafforzamento dell'azione dei/le Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti per i quali è stata effettuata una ricognizione finalizzata all'aggiornamento dei/le Consiglieri/e di Fiducia già in carica e nominati precedentemente al nuovo Codice di Condotta e alla prima e seconda edizione della formazione dei/le nuovi/e Consiglieri/e di Fiducia nominati successivamente al Codice di Condotta al fine dell'esercizio del ruolo.

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 e nel corso del 2023 e del 2024 sono stati organizzati dei laboratori pratici su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo. Si ritiene utile continuare queste attività nel 2025 anche a seguito delle nomine dei nuovi consiglieri di fiducia e della formazione al ruolo che verrà programmata.

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

Il primo evento è stato realizzato nel dicembre 2023, a breve ne verrà organizzato un altro e ne verranno programmati anche altri nel 2025, 2026 e 2027 al fine di raggiungere il più ampio numero di lavoratrici e di lavoratori sui temi oggetto del codice.

A tal proposito, si rende necessaria una revisione del “Codice di Condotta per la tutela del diritto alle Pari opportunità, alla Valorizzazione del Benessere di chi lavora e in contrasto alle Discriminazioni, alle Molestie e al Mobbing nell'Amministrazione Regionale Siciliana”, al fine di armonizzare e rendere le procedure adottate dalle/i Consigliere/i di Fiducia il più possibile efficaci alla luce delle esperienze maturate dalla pubblicazione del Codice di Condotta. Si rende necessario costituire un “Gruppo di lavoro per la revisione del Codice” in cui siano coinvolte varie figure Istituzionali tra cui Rete dei Consiglieri di Fiducia, CUG, Ufficio Procedimenti Disciplinari.

È stata programmata una giornata informativa e di sensibilizzazione su molestie sessuali e violenza in attuazione del Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro e del numero 1522 rivolta alle lavoratrici e lavoratori del Dipartimento della Funzione Pubblica.

È stata programmata una quarta edizione della formazione dei/le nuovi/e Consiglieri/e di Fiducia nominati e dei consiglieri in carica che non hanno partecipato alle precedenti edizioni della formazione al fine dell'esercizio del ruolo.

È stata programmata la realizzazione e diffusione di un opuscolo informativo su discriminazioni e aree di intervento rivolto a tutto il personale.

**Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza**
**Azione 1: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Consiglieri/e di Fiducia e personale regionale**

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Sensibilizzazione e informazione su molestie sessuali e violenza in attuazione del Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro e del numero 1522. Organizzazione giornata formativa	Tutto personale	Consigliere di Fiducia FP in collaborazione con Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia, Servizio 5, Dip. Della Funzione Pubblica	q.n.	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di Condotta, numero 1522	Report attività di informazione e sensibilizzazione	30/06/25
2025	Costituzione Gruppo di Lavoro revisione Codice di Condotta	Componenti Gruppo di Lavoro	Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia, CUG, Ufficio Procedimenti Disciplinari, Dipartimento FP	q.n.	Binario si / no	si	Codice di Condotta	Documento di costituzione Gruppo di Lavoro	30/06/25
2025	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 (quarta edizione)	Consiglieri di nominati o in carica	Dip. Della F.P e P., Area Affari Generali con supporto del Consigliere di Fiducia FP, del CUG, Serv.5 e di tutte le figure necessarie	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	31/10/25
2025	Laboratori pratici con i/le Consiglieri/e di Fiducia, a cadenza quadrimestrale, 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	30/11/25
2025	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura della non discriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto 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	30/11/25
2025	Realizzazione di un opuscolo informativo su discriminazioni e aree di intervento condiviso da tutta la rete dei Consiglieri di Fiducia della Regione Siciliana	Tutto 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	31/12/25



<b>2026</b>	Diffusione opuscolo informativo su Discriminazioni e aree di intervento	Tutto personale	il Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia	q.n.	Binario si / no	si	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia		<b>30/04/26</b>
<b>2026</b>	Pubblicazione Codice di Condotta Revisionato	Tutto personale	il Rete Regionale Consiglieri di Fiducia, CUG, Ufficio Procedimenti Disciplinari, Dipartimento FP	q.n.	Binario si / no	si	Codice di Condotta	Codice di Condotta Revisionato	<b>30/06/26</b>
<b>2026</b>	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura della non discriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto personale	il 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	<b>30/11/26</b>
<b>2027</b>	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura della non discriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto personale	il 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	<b>30/11/27</b>

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
Azione 2: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione di genere operata nel luogo di lavoro. (SETTORIALE: PROGRAMMAZIONE)									
Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Promozione e diffusione del Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna	Personale dell'amministrazione regionale	Amministrazione regionale		Binario si / no				31/12/2025
2026	Organizzazione di convegni / seminari finalizzati alla diffusione di esperienze di buone prassi in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere in ambito lavorativo	Personale dell'amministrazione regionale	Amministrazione regionale		Binario si / no				31/12/2025

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
Azione 3: iniziative volte a sensibilizzare la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Autorità di bacino									
Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Realizzazione di incontri formativi destinati al personale, del comparto non dirigenziale, dedicati ai principi delle pari opportunità, anche al fine di prevenire l'insorgenza dello stress nell'ambiente lavorativo.	Tutto il personale dell'Autorità di bacino	Autorità di bacino in collaborazione con il Dipartimento reg della Funzione Pubblica e il CUG	//	Numerico	n. 1 incontro	Codice di condotta	Report	31/12/2025
2026	Realizzazione di un laboratorio pratico dedicato ai principi delle pari opportunità, e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione	Tutto il personale dell'Autorità di bacino	Autorità di bacino in collaborazione con il Dipartimento reg della Funzione Pubblica e il CUG	//	Numerico	n. 1 laboratorio	Codice di condotta	Report	31/12/2026

**Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza**

**Azione 4: iniziative volte a sensibilizzare la cultura delle pari opportunità all'interno del Comando Corpo Forestale**

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
<b>2025</b>	Formazione del personale Corpo Forestale della Regione siciliana	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione siciliana	Dirigente Generale, dirigenti, RSPP, Consigliere di Fiducia del Corpo Forestale in collaborazione con la rete regionale dei Consiglieri/e di Fiducia e CUG e Dip. Funzione Pubblica	//	Binario si/no	Eventi formativi per il personale della Sicilia occidentale	Report delle attività precedenteme nte svolte	Report di sintesi dell'attività di formazione interna del personale sulle tematiche relative a pari opportunità e Codice di condotta	<b>30/11/2025</b>
<b>2026</b>	Formazione del personale Corpo Forestale della Regione siciliana	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione siciliana	Dirigente Generale, dirigenti, RSPP, Consigliere di Fiducia del Corpo Forestale in collaborazione con la rete regionale dei Consiglieri/e di Fiducia e CUG e Dip. Funzione Pubblica	//	Binario si/no	Eventi formativi per il personale della Sicilia orientale	Report delle attività precedenteme nte svolte	Report di sintesi dell'attività di formazione interna del personale sulle tematiche relative a pari opportunità e Codice di condotta	<b>30/11/2026</b>
<b>2027</b>	Sensibilizzazione e informazione del personale del comando del corpo forestale della Regione Siciliana	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione siciliana	Dirigente Generale, dirigenti, RSPP, Consigliere di Fiducia del Corpo Forestale in collaborazione con la rete regionale dei Consiglieri/e di Fiducia e CUG e Dip. Funzione Pubblica	//	Binario si/no	Campagna di informazione rivolta al personale	Report delle attività precedenteme nte svolte	Report di sintesi dell'attività di sensibilizzazione e di informazione del personale sul rispetto e valorizzazione delle differenze	<b>30/11/2027</b>

**Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza**

**Azione 5: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, rivolta al personale del Dipartimento Agricoltura, attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione.**

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Informazione e sensibilizzazione contro ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica.	Tutto il personale del Dipartimento Agricoltura	-Dip- Agricoltura -Consigliera di Fiducia del Dipartimento Agricoltura	Quanto necessario	Numerico	Almeno 1 evento	Report attività 2024	Report di informazione e sensibilizzazione al D.G. Agricoltura	31/12/25
2026	Informazione e sensibilizzazione contro ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica.	Tutto il personale del Dipartimento Agricoltura	-Dip- Agricoltura -Consigliera di Fiducia del Dipartimento Agricoltura	Quanto necessario	Numerico	Almeno 1 evento	Report attività 2025	Report di informazione e sensibilizzazione al D.G. Agricoltura	31/12/26

**Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza**

**Azione 6: Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata. (SETTORIALE: LAVORO)**

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
<b>2025</b>	Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata delle donne lavoratrici - Welfare territoriale e aziendale per la conciliazione	Lavoratrici/ lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, con contratto di somministrazione, con contratto di apprendistato, soci di cooperative, collaboratrici /ori coordinati e continuativi, tirocinanti.	Dipartimento del Lavoro, dell'Impiego dell'Orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, e Servizi competenti	Quanto necessario	Binario Si/No	si	Pubblicazione Avviso	Avvenuta pubblicazione da comunicare al Dip.reg Funzione Pubblica	<b>31/12/25</b>
<b>2026</b>	Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata delle donne lavoratrici - Welfare territoriale e aziendale per la conciliazione	Lavoratrici/ lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, con contratto di somministrazione, con contratto di apprendistato, soci di cooperative, collaboratrici /ori coordinati e continuativi, tirocinanti.	Dipartimento del Lavoro, dell'Impiego dell'Orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, e Servizi competenti	.Quanto necessario	Binario Si/No	si	Erogazione di finanziamenti alle imprese	Report finanziamenti erogati da comunicare al Dip. reg Funzione Pubblica	<b>31/12/26</b>

**Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza**

**Azione 7: Rispetto delle differenze e promozione per la parità di genere: Promozione e diffusione del linguaggio di genere per tutti gli atti della Regione Sicilia (SETTORIALE: FAMIGLIA)**

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Prosecuzione studio per la 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	Quanto necessario	Binario Si/no	si	Predisposizione linee guida	Bozza linee guida	30/09/25
2025	Presentazione Linee guida	Personale della Regione siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quanto necessario	Binario Si/no	si	Proposta direttiva linee guida	Redazione opuscolo ed evento di diffusione	31/12/25
2026	Informazione/Formazione al personale regionale attraverso seminari e convegni	Personale della Regione siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quanto necessario	Binario Si/no	si	Diffusione buone prassi sul linguaggio di genere	4 Eventi di diffusione Direttiva regionale	31/12/26
2026	Informazione agli enti locali attraverso Seminari e convegni	Personale degli Enti locali	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	.Quanto necessario	Binario Si/no	si	Diffusione buone prassi sul linguaggio di genere	4 Eventi di diffusione Direttiva regionale	31/12/26
2027	Informazione/Formazione al personale regionale attraverso seminari e convegni	Personale della Regione siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quanto necessario	Binario Si/no	si	Diffusione buone prassi sul linguaggio di genere	4 Eventi di diffusione Direttiva regionale	31/12/27
2027	Informazione/Formazione al personale regionale attraverso seminari e convegni	Personale degli Enti Locali	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quanto necessario	Binario Si/no	si	Diffusione buone prassi sul linguaggio di genere	4 Eventi di diffusione Direttiva regionale	31/12/27

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."*