



### 2.3. Piano Uguaglianza Di Genere E Piano delle Azioni Positive (PAP)

#### 2.3.1. Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP)



##### 2.3.1.1. Obiettivo 1. Age management: il valore dell'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori

DIPENDENTI OVER 50-60	
OBIETTIVI	AZIONI
<ul style="list-style-type: none"> <li>- maggior coinvolgimento dei dipendenti <i>senior</i> nei cambiamenti organizzativi e nella formazione, favorendo il cosiddetto <i>lifelong learning</i>, ovvero la formazione durante tutto l'arco della vita;</li> <li>- riduzione della perdita di motivazione lavorativa riscoprendo un ruolo attivo nel proprio contesto lavorativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organizzazione di corsi di formazione erogati dai dipendenti pensionandi e rivolti soprattutto ai neoassunti, al fine di valorizzare e trasmettere le conoscenze, le esperienze e competenze acquisite dai dipendenti over 60 nel corso della vita lavorativa;</li> <li>- approfondimento sull'eventuale emersione dello stereotipo dell'età sul lavoro attraverso la somministrazione di un questionario.</li> </ul>
NEOASSUNTI	
OBIETTIVI	AZIONI
<ul style="list-style-type: none"> <li>- sviluppare una cultura organizzativa flessibile in grado di valorizzare le attitudini e potenzialità del personale di nuova acquisizione;</li> <li>- creare un ambiente lavorativo positivo e di collaborazione finalizzato al corretto avvio del rapporto di lavoro e alla "fidelizzazione" del personale;</li> <li>- potenziare la trasmissione di competenze e conoscenze utili all'inserimento lavorativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- avvio di uno "sportello per i neoassunti" allo scopo di accompagnare le nuove risorse nella delicata fase di ingresso nel contesto lavorativo;</li> <li>- attività di accoglienza e orientamento per facilitare i primi contatti con l'organizzazione in un clima di fiducia e accoglienza;</li> <li>- monitoraggio, attraverso incontri formativi/informativi, dell'inserimento dei neoassunti nel contesto lavorativo.</li> </ul>



## 2.3.1.2. Obiettivo 2. Smartworking: la crescita e l'espansione

PARTECIPAZIONE A RETI NAZIONALI E LOCALI	
OBIETTIVI	AZIONI
<ul style="list-style-type: none"><li>- sviluppare il tema del lavoro agile in un'ottica di pari opportunità attraverso la costruzione di reti con realtà locali o nazionali per favorire lo scambio di idee, buone prassi e avviare possibili collaborazioni sul tema;</li><li>- analisi e monitoraggio del lavoro agile, in maniera sistematica ed organica, per individuarne i punti di forza e le criticità dal punto di vista delle pari opportunità, quali, ad esempio, eventuali discriminazioni legate a svantaggi di età, di competenze digitali, di genere e di accesso alle tecnologie.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- rafforzamento della Rete dei Comuni (Bologna, Brescia, Milano e Torino) volto allo scambio di idee e best practices su temi del lavoro agile e, più in generale, sul welfare aziendale. Nel 2023 il tema sarà affrontato alla luce del nuovo CCNL;</li><li>- rilancio della Rete Cittadina sullo Smart working, formata dalle PA locali e da aziende operanti sul territorio genovese. Nell'annualità 2022 è stata rivitalizzata la Rete Cittadina con una serie di incontri incentrati sul tema delle pari opportunità che sarà sviluppato nelle annualità successive attraverso scambio di buone prassi e la creazione di iniziative congiunte sul tema.</li></ul>
INCLUSIONE LAVORATIVA E FORMAZIONE	
OBIETTIVI	AZIONI
<ul style="list-style-type: none"><li>- potenziare il lavoro agile e altre forme di lavoro da remoto come strumenti di inclusione lavorativa avendo cura di facilitarne l'accesso ai dipendenti che si trovano in condizioni di particolare necessità, in linea con le nuove disposizioni del CCNL;</li><li>- mettere in campo interventi formativi di "smart-training".</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- formazione sul lavoro agile multi-livello: ai referenti di direzione, alle posizioni organizzative, ai dirigenti e al Comitato Unico di Garanzia. Nel 2022 è stato erogato dall'Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità un corso di formazione sul lavoro agile rivolto alle posizioni organizzative, soprattutto i responsabili che si occupano della gestione del personale; Analogamente, i dirigenti sono stati destinatari di un corso ad hoc sul lavoro agile organizzato dalla Scuola di Amministrazione. Sono previsti ulteriori corsi anche per le successive annualità.<sup>1</sup></li></ul>

## 2.3.1.3. Obiettivo 3. Benessere organizzativo e pari opportunità: promozione e sviluppo

RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG E DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA	
OBIETTIVI	AZIONI
<ul style="list-style-type: none"><li>- valorizzare le funzioni del Comitato Unico di Garanzia e della Consigliera di Fiducia e potenziare le relazioni e le sinergie tra questi e la Direzione Sviluppo del Personale e Formazione, con particolare riferimento all'Ufficio Benessere Organizzativo che per mandato si occupa del benessere dei dipendenti;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- inserire la trattazione dei ruoli e competenze del CUG e della Consigliera di Fiducia, all'interno dei corsi di accoglienza destinati ai neoassunti potenziando la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG;</li><li>- organizzare degli "open day" dedicati alle attività del CUG e della Consigliera;</li></ul>

<sup>1</sup> I corsi programmati sono dettagliati nel PIAO – sezione organizzazione del lavoro agile



<ul style="list-style-type: none"> <li>- maggiore visibilità al ruolo del CUG e della Consigliera attraverso eventi formativi/informativi destinati a tutti i dipendenti;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- promuovere la nascita di una rete dei CUG dei Comuni anche al fine di sviluppare progetti e approcci condivisi sulle tematiche di interesse trasversale e momenti formativi integrati;</li> <li>- indagine sul clima organizzativo.</li> </ul>
<b>GESTIONE SITUAZIONI DI DISAGIO LAVORATIVO E VALORIZZAZIONE DEL FONDO DI SOLIDARIETA'</b>	
<b>OBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- consolidare e rafforzare il Sistema di gestione del disagio lavorativo;</li> <li>- rafforzare la relazione tra il sistema di gestione delle fragilità sul posto di lavoro e il ruolo e le funzioni della Consigliera di Fiducia dell'Ente individuando una metodologia per collaborare nella trattazione di casi particolari di fragilità;</li> <li>- valorizzare il Fondo di Solidarietà come valido strumento per la messa in atto di forme di solidarietà indiretta o diretta a favore dei dipendenti del Comune di Genova.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- creazione di nuove sinergie tra gli attori del sistema di gestione delle fragilità. Sulla base di queste premesse, nel 2022 la figura dell'Assistente Sociale Aziendale è stata inserita nell'Ufficio Benessere Organizzativo al fine di potenziare la sinergia nella trattazione del disagio lavorativo. Si prevede, inoltre, di esplorare la possibilità di attivare interventi di sostegno psicologico per i dipendenti fragili, ad esempio creando dei canali diretti con i professionisti sul territorio;</li> <li>- iniziative di promozione e pubblicizzazione delle attività del Fondo di Solidarietà sui canali istituzionali anche al fine di ampliare la platea dei Soci e, di conseguenza, estendere il raggio di azione degli interventi messi in campo.</li> </ul>
<b>GESTIONE INSERIMENTO PERSONE CON DISABILITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE</b>	
<b>OBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- strategie per un'efficace integrazione delle persone con disabilità all'interno dell'Ente;</li> <li>- sviluppo e promozione di una cultura organizzativa inclusiva e attenta ai bisogni e attitudini delle persone portatrici di disabilità.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- studio, analisi e perfezionamento delle procedure di collocamento delle persone con disabilità all'interno dell'Ente;</li> <li>- monitoraggio dell'inserimento delle persone con disabilità nel contesto lavorativo;</li> <li>- creazione di moduli formativi online per audiolesi.</li> </ul>
<b>FORMAZIONE</b>	
<b>OBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
<p>Potenziare la formazione quale strumento essenziale per l'affermazione di una nuova cultura organizzativa orientata alla valorizzazione delle diversità, al superamento degli stereotipi e alla rimozione delle discriminazioni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- percorsi di formazione rivolta al personale sulla cultura delle pari opportunità;</li> <li>- formazione specifica sulle pari opportunità agli attori coinvolti sul tema all'interno dell'Ente: CUG, Consigliera di Fiducia, Ufficio Benessere.</li> </ul>



## 2.3.1.4. Obiettivo 4. Sistema di raccolta dati

RACCOLTA DATI SISTEMATICA E OMOGENEA ALL'INTERNO DELL'ENTE	
OBIETTIVI	AZIONI
Implementazione di un metodo di raccolta ed elaborazione dei dati in maniera costante e strutturata.	Raccolta dati periodica sul personale quali - composizione dell'organico, fruizione di misure di conciliazione - in raccordo con gli altri documenti programmatici dell'Ente (Piano di Uguaglianza di Genere, Piano Organizzativo del Lavoro Agile).

## 2.3.2. Piano di Uguaglianza di Genere

## 2.3.2.1. Sensibilizzazione attraverso attività di formazione

Il Comune riconosce che l'attuazione di un GEP richiede conoscenze ed esperienza che sono fondamentali non solo in fase di progettazione e pianificazione delle misure, ma anche durante le fasi di attuazione e monitoraggio. Lo sviluppo delle competenze, tramite formazione apposita del personale, incluso i vertici dell'associazione e la diffusione della conoscenza e delle competenze in materia al numero maggiore possibile di parti interessate fa parte delle azioni programmate. A tale scopo, è intenzione dell'Ente programmare corsi di formazione sull'*unconscious bias* destinati, in primis, al personale dirigenziale e ai titolari di posizione organizzativa quali propulsori di un cambiamento culturale all'interno delle strutture da loro gestite.

2.3.2.1.1. *Composizione dell'organico femminile e maschile per fasce d'età*

La tabella riporta la composizione dell'organico femminile e maschile per fasce d'età; il personale femminile è pari al 62 %, quello maschile è circa il 38%.

Categoria / Profilo	Femmine						Femmine Totale	Maschi						Maschi Totale	Totale
	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69		10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69		
A						1	1					2	6	8	9
B	1	27	35	71	221	139	494	1	10	22	46	109	106	294	788
C		103	320	491	659	409	1.982		121	262	261	306	265	1.215	3.197
D		56	179	164	254	118	771		20	108	90	126	118	462	1.233
DIR			1	6	21	10	38				4	17	13	34	72
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>186</b>	<b>535</b>	<b>732</b>	<b>1.155</b>	<b>677</b>	<b>3.286</b>	<b>1</b>	<b>151</b>	<b>392</b>	<b>401</b>	<b>560</b>	<b>508</b>	<b>2.013</b>	<b>5.299</b>

Composizione personale femminile							Composizione personale maschile						
10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69		10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	
1	186	535	732	1155	677		1	151	392	401	560	508	
Percentuale sul totale dei dipendenti in organico													
0%	4%	10%	14%	22%	13%		0%	3%	7%	8%	11%	10%	
Percentuale sul totale dell'organico femminile							Percentuale sul totale dell'organico maschile						
0%	6%	16%	22%	35%	21%		0%	8%	19%	20%	28%	25%	

Come evidenziato dalle tabelle, la fascia di età prevalente sia per il personale femminile (35%) sia per quello maschile (28%) è quella compresa tra i 50 e i 59 anni. Segue, per le donne, la fascia di età tra i 40 e 49 (22%),



mentre per gli uomini la seconda fascia di età più rappresentata è tra i 60 e 69 anni (25%). Le percentuali si attestano su valori più bassi rispetto alle fasce sotto ai quarant'anni sia per gli uomini che per le donne. Se si considera la seguente tabella di contingenza (escludendo la cat. A, composta da 1M e 8F):

	B	C	D	DIR	Totale
Femmine	494	1.982	771	38	3.285
Maschi	294	1.215	462	34	2.005
	<b>788</b>	<b>3.197</b>	<b>1233</b>	<b>72</b>	<b>5.290</b>

la distribuzione delle frequenze delle categorie di personale – risulta indipendente dal genere (F/M) o, in altre parole, che genere e attuale distribuzione in categorie di tutto il personale in organico non si influenzano a vicenda (2). Il significato del risultato del test statistico è molto importante, ed è che, in generale, nella Comunità lavorativa del Comune di Genova così attualmente composta, l'appartenere ad una specifica categoria lavorativa (da B a DIR) piuttosto che un'altra, ovvero svolgere un tipo di attività lavorativa o di funzione lavorativa piuttosto che un'altra inquadrabile in una categoria, risulta indipendente dall'appartenenza di genere, femminile o maschile.

#### 2.3.2.1.2. Titolari di posizioni organizzative

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
PO/AP	130	117	<b>247</b>

Il dato attuale mostra che è più elevato il numero di donne che ricoprono, nella categoria D, la titolarità di una posizione organizzativa rispetto agli uomini. Tuttavia, questo dato va rapportato al numero totale delle componenti femminili e maschili in organico *nella categoria D* attraverso la formula indicata sotto (rapporto tra totale donne titolari di PO e totale donne cat D diviso il rapporto tra totale uomini titolari di PO e totale uomini cat D). Il risultato, più si avvicina a 1 (proporzionalità) più evidenzia un equilibrio<sup>3</sup>. Il rapporto tra posizioni organizzative femminili e maschili nell'ambito della categoria D non raggiunge, per ora, l'equilibrio ideale.

$$(130/771) / (117/462) = 0,64$$

Se si considera la seguente tabella di contingenza con le attuali frequenze:

	Categoria D		
	Titolari P.O.	Non-titolari P.O.	Tot.
Femmine	130	641	771
Maschi	117	345	462
	<b>247</b>	<b>986</b>	<b>1.233</b>

l'aver titolarità/non avere titolarità di una posizione organizzativa **non è indipendente dal genere (M/F)** <sup>4</sup>.

<sup>2</sup> X<sup>2</sup> test: p-value=0.4094 (>α)

<sup>3</sup> Nel caso sarebbe: F<sub>PO</sub> : F<sub>D</sub> = M<sub>PO</sub> : M<sub>D</sub>

<sup>4</sup> X<sup>2</sup> test Yates c.c.: p-value=0.0004306 (<α)



Ciò significa che **esisterebbe, allo stato attuale**, una relazione di qualche tipo – statisticamente significativa – tra l’aver/non avere la titolarità di una posizione organizzativa e l’appartenenza al genere femminile o maschile.

#### 2.3.2.1.3. Incarichi dirigenziali

DIRIGENTI	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TOTALE
FEMMINE	5	33	38
MASCHI	13	21	34
TOTALE	18	54	72

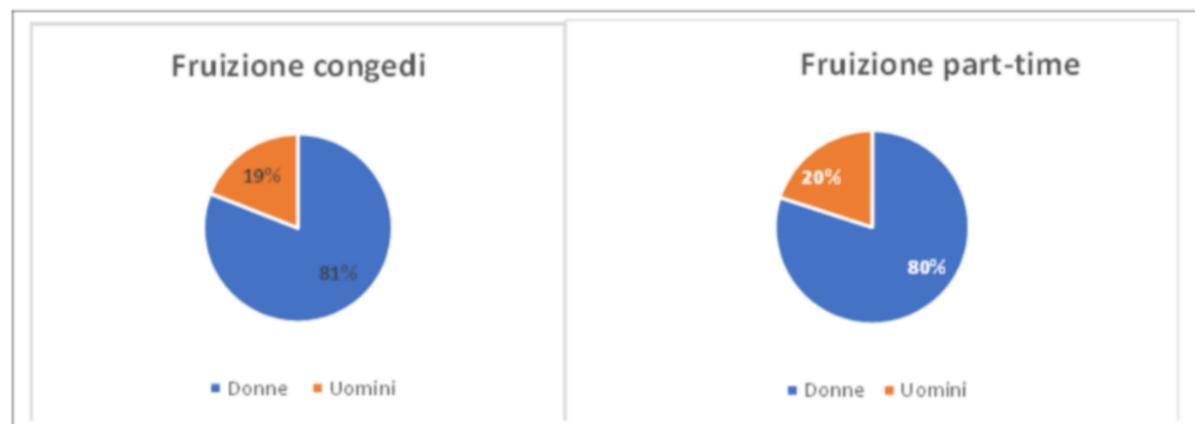
Analizzando la distribuzione degli incarichi dirigenziali a tempo determinato e indeterminato, si può notare che 5 donne sono dirigenti a tempo determinato rispetto a 13 dirigenti uomini, mentre nel tempo indeterminato sono più le donne che gli uomini. *L’attuale distribuzione delle* frequenze dei dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato **non è indipendente dal genere**<sup>5</sup>.

#### 2.3.2.1.4. Congedi parentali

	UOMINI	DONNE
FRUITORI TOTALI 313	59 (19 % dei fruitori totali; 3% dei dipendenti uomini; 1% del totale dei dipendenti)	254 (81% dei fruitori totali; 8% delle dipendenti donne; 5% del totale dei dipendenti)
GIORNATE FRUITE 6072.5	653,5 (10.76%)	5419 (89.24%)

#### 2.3.2.1.5. Part-time

TOTALE	UOMINI	DONNE
340	67 (20% sul totale part-time)	273 (80% sul totale part-time)



<sup>5</sup> X<sup>2</sup> test Yates c.c.: p-value=0.02921 (<α)

2.3.2.1.6. *Indennità di responsabilità ex art.70 quinquies comma 1 – ANNO 2021*

TOTALE	UOMINI	DONNE
997	331 (33.2% del totale indennità)	666 (66.8% del totale indennità)

(si noti che le percentuali rispetto al totale rispecchiano il dato generale del personale in servizio: circa 1/3 uomini – 0.34% - e 2/3 donne – 0.62%).

2.3.2.1.7. *Autorizzazioni attività extra istituzionali*

TOTALE	UOMINI	DONNE
84	47 (56 %)	37 (44 %)

2.3.2.1.8. *Progressioni economiche orizzontali- dati al 01/01/2021*

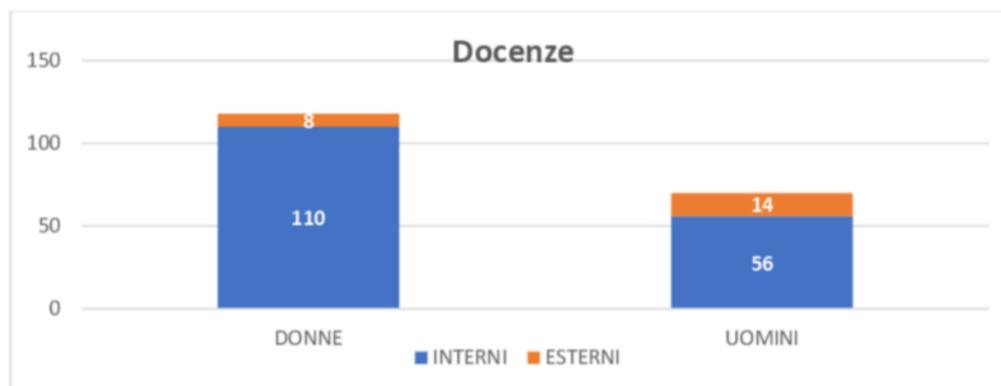
TOTALE	CATEGORIA	UOMINI	DONNE
1	A	1	0
194	B	69 (36%)	125 (64%)
522	C	184 (35%)	338 (65%)
266	D	97 (36%)	169 (64%)
983		351 (36%)	632 (64%)

(si noti che le percentuali rispetto al totale rispecchiano il dato generale del personale in servizio: circa 1/3 uomini – 0.34% - e 2/3 donne – 0.62%).

2.3.2.1.9. *Docenti*

	TOTALE	UOMINI	DONNE
INTERNI	166	56 (34%)	110 (66%)
ESTERNI	22	14 (64%)	8 (36%)
TOTALE	188	70 (37%)	118 (63%)

(si noti che le percentuali rispetto al totale rispecchiano il dato generale del personale in servizio: circa 1/3 uomini – 0.34% - e 2/3 donne – 0.62%).





## 2.3.2.1.10. Componenti gruppi di lavoro progetti europei

TOTALE	UOMINI	DONNE
160	55 (34,4%)	105 (65,6%)

(si noti che le percentuali rispetto al totale rispecchiano il dato generale del personale in servizio: circa 1/3 uomini – 0.34% - e 2/3 donne – 0.62).

## 2.3.3. Aree di intervento, obiettivi e azioni

## 2.3.3.1. Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

## 2.3.3.1.1. Obiettivo 1: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e privata

Ob.1 Azione 1	
<b>Descrizione</b> - predisposizione ed approvazione del GEP che confluirà nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO); - predisposizione del Regolamento sul lavoro agile.	<b>Referenti:</b> Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità <b>Target:</b> il personale <b>Risorse dedicate:</b> staff interno <b>Indicatori:</b> documenti approvati
<b>Anno di attuazione</b> 2022	<b>Aggiornamento annualità 2022</b> Sviluppo e conclusione nel 2022: 1) il GEP è confluito nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con delibera di Giunta n.87/2022; 2) il Regolamento interno sul lavoro agile è stato approvato con delibera n. 80/2022.
Ob.1 Azione 2	
<b>Descrizione</b> Secondo ciclo di formazione rivolto alle posizioni organizzative sul lavoro agile e, in particolar modo, sulle competenze necessarie nella gestione del team da remoto e gli eventuali "bias".	<b>Referenti:</b> Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità <b>Target:</b> posizioni organizzative <b>Risorse dedicate:</b> staff interno <b>Indicatori:</b> posizioni organizzative formate
<b>Anno di attuazione</b> 2023	
Ob.1 Azione 3	
<b>Descrizione</b> 1) somministrazione e analisi questionario sul benessere organizzativo con un focus sul tema dell'equilibrio tra vita privata e professionale; 2) azioni e iniziative finalizzate alla promozione del benessere organizzativo sulla base dei risultati del questionario somministrato.	<b>Referenti:</b> CUG <b>Target:</b> il personale <b>Risorse dedicate:</b> staff interno <b>Indicatori:</b> questionario somministrato e analizzato, azioni e iniziative conseguenti avviate
<b>Anno di attuazione</b> (2022 baseline) 2023-2024-2025	<b>Aggiornamento annualità 2022</b> Nel 2022 è stato predisposto un questionario sul benessere organizzativo, contenente anche la dimensione della conciliazione vita-lavoro, che verrà somministrato ai dipendenti.



Ob.1 Azione 4	
<b>Descrizione</b> 1) identificazione di tempistiche idonee per le riunioni e i meeting di lavoro; 2) disciplina sulle carriere alias.	<b>Referenti:</b> Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità <b>Target:</b> il personale <b>Risorse dedicate:</b> staff interno <b>Indicatori:</b> 1) comunicazione diffusa 2) procedure definite
<b>Anno di attuazione</b> (2022 baseline) 2023	<b>Aggiornamento annualità 2022</b> 1) le tempistiche sono state identificate. Verrà adottata una formale comunicazione sul tema; 2) l'Ente adotterà una disciplina e delle procedure definite sulla base del nuovo CCNL.
Ob.1 Azione 5	
<b>Descrizione</b> Diffusione, sensibilizzazione e promozione della fruizione del congedo di paternità.	<b>Referenti:</b> Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità <b>Target:</b> il personale e i familiari <b>Risorse dedicate:</b> staff interno <b>Indicatori:</b> comunicazioni pubblicate
<b>Anno di attuazione</b> 2023-2024-2025	
Ob.1 Azione 6	
<b>Descrizione</b> 1) analisi dei problemi ricorrenti del personale che rientra in servizio con cambio di profilo, a seguito di dichiarazione di inidoneità temporanea o definitiva Analisi incentrata in particolare nell'ambito scolastico; 2) elaborazione di nuove procedure e definizione di percorsi di reinserimento specifici a seguito di cambio di profilo; 3) definizione di percorsi di formazione per i/le dipendenti nel caso di cambio di profilo professionale.	<b>Referenti:</b> 1) e 2) Fabbisogno, mobilità dell'Ente e progetti di pubblica utilità – Assistente Sociale Aziendale 3) Scuola di Amministrazione, Singole Direzioni <b>Target:</b> il personale reinserito con cambio di profilo <b>Risorse dedicate:</b> staff interno <b>Indicatori:</b> procedure definite, percorsi formativi avviati
<b>Anno di attuazione</b> (2022 baseline) 2023 Azioni 1 e 2 2024/2025 Azione 3	<b>Aggiornamento annualità 2022</b> Dall'analisi portata avanti nel 2022 - in continuità con l'obiettivo del GEP 2022-2024 - sui problemi ricorrenti di chi rientra al lavoro dopo lunghi periodi di assenza, è emersa la necessità di adottare misure di sostegno mirate a favore del personale, in particolar modo nell'ambito scolastico, che rientra in servizio con cambio di profilo.



2.3.3.1.2. *Obiettivo 2: Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze*

Ob.2 Azione 1	
<p><b>Descrizione</b></p> <p>1) monitoraggio della ripartizione di genere: -nell'accesso al part-time; -in presenza, a distanza e/o in lavoro agile; -nella richiesta di congedo parentale;</p> <p>2) raccolta dati disaggregati per genere sul personale autorizzato a svolgere attività extra lavorativa.</p>	<p><b>Referenti:</b> 1) fabbisogno, mobilità dell'Ente e progetti di pubblica utilità 2) ufficio Relazioni Sindacali, assenze e disciplina</p> <p><b>Target:</b> il personale</p> <p><b>Risorse dedicate:</b> staff interno</p> <p><b>Indicatori:</b> dati estratti</p>
<p><b>Anno di attuazione</b> (2022 baseline) 2023-2024-2025</p>	<p><b>Aggiornamento annualità 2022</b> I dati richiesti sono stati raccolti e analizzati.</p>
Ob.2 Azione 2	
<p><b>Descrizione</b></p> <p>1) adozione delle Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo;</p> <p>2) promozione e diffusione delle linee guida;</p> <p>3) azioni di sensibilizzazione e monitoraggio dell'uso delle linee guida nella modulistica.</p>	<p><b>Referenti:</b> 1) CUG 2) e 3) Ufficio Benessere organizzativo e Pari Opportunità</p> <p><b>Target:</b> il personale</p> <p><b>Risorse dedicate:</b> staff interno</p> <p><b>Indicatori:</b> 1) e 2) Linee guida adottate e pubblicate 3)Attività informative/formative e di monitoraggio condotte</p>
<p><b>Anno di attuazione</b> (2022 baseline) 2023 Azione 1 2023/2024/2025 Azione 2 e 3</p>	<p><b>Aggiornamento annualità 2022</b> Allo stato attuale sono state raccolte e analizzate le linee guida sul linguaggio di genere in uso presso le pubbliche amministrazioni.</p>
Ob.2 Azione 3	
<p><b>Descrizione</b></p> <p>1) realizzazione di una sezione del sito web dedicata alle questioni di genere relative all'Ente (e relativi aggiornamenti);</p> <p>2) produzione di materiali comunicativi da trasferire attraverso i social media (e relativi aggiornamenti).</p>	<p><b>Referenti:</b> Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità Direzione Comunicazione ed Eventi</p> <p><b>Target:</b> il personale (diretto)- la cittadinanza(indiretto)</p> <p><b>Risorse dedicate:</b> staff interno</p> <p><b>Indicatori:</b> 1) pagina web pubblicata e aggiornata 2) materiale comunicativo diffuso</p>
<p><b>Anno di attuazione</b> (2022 baseline) 2023-2024</p>	<p><b>Aggiornamento annualità 2022</b> È in corso di valutazione la creazione di una pagina web sul sito istituzionale dedicata. Gli eventi cittadini organizzati per il 25 novembre sono stati promossi e pubblicizzati attraverso i canali social dell'Ente e attraverso una conferenza stampa su iniziativa dell'Assessora alle Pari Opportunità.</p>



## 2.3.3.2. Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

2.3.3.2.1. *Obiettivo 1: Promuovere la partecipazione agli organi decisionali del genere meno rappresentato*

Ob.1 Azione 1	
<b>Descrizione</b> Raccolta dati disaggregati per genere sulle nomine esterne.	<b>Referenti:</b> Gabinetto del Sindaco <b>Target:</b> il personale <b>Risorse dedicate:</b> staff interno <b>Indicatori:</b> dati estratti
<b>Anno di attuazione (2022 baseline)</b> 2023-2024-2025	<b>Aggiornamento annualità 2022</b> I dati sono stati raccolti.

2.3.3.2.2. *Obiettivo 2: Raggiungere una composizione più equilibrata nelle posizioni apicali e nella composizione delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro*

Ob.2 Azione 1	
<b>Descrizione</b> Monitoraggio e analisi della composizione dei gruppi di lavoro nei progetti europei in un'ottica di genere.	<b>Referenti:</b> Direzione Sviluppo Economico, Progetti di Innovazione <b>Target:</b> il personale <b>Risorse dedicate:</b> staff interno <b>Indicatori:</b> estrazione annuale
<b>Anno di attuazione (2022 baseline)</b> 2023-2024-2025	<b>Aggiornamento annualità 2022</b> I dati richiesti sono stati raccolti e analizzati.

## 2.3.3.3. Area 3: Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

2.3.3.3.1. *Obiettivo 1. Equilibrio nelle progressioni di carriera*

Ob.1 Azione 1	
<b>Descrizione</b> Monitoraggio di dati sulla composizione del personale dirigenziale e titolare di posizioni organizzative.	<b>Referenti:</b> Ufficio Fabbisogno, mobilità dell'Ente e progetti di pubblica utilità <b>Target:</b> personale dirigenziale e titolare di posizioni organizzative <b>Risorse dedicate:</b> staff interno <b>Indicatori:</b> dati estratti
<b>Anno di attuazione (2022 baseline)</b> 2023-2024-2025	<b>Aggiornamento annualità 2022</b> I dati sono stati raccolti e analizzati.
Ob.1 Azione 2	
<b>Descrizione</b> 1) monitoraggio dati disaggregati per genere nelle progressioni verticali e orizzontali finalizzati a verificare l'equilibrio di genere; 2) monitoraggio dati disaggregati per genere nella distribuzione delle indennità di responsabilità.	<b>Referenti:</b> Ufficio Organizzazione Ufficio Relazioni Sindacali, assenze e disciplina <b>Target:</b> il personale <b>Risorse dedicate:</b> staff interno <b>Indicatori:</b> 1) e 2) dati estratti
<b>Anno di attuazione (2022 baseline)</b> 2023-2024-2025	<b>Aggiornamento annualità 2022</b> I dati analizzati; dati delle progressioni verticali in fase di raccolta.



## 2.3.3.4. Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione

## 2.3.3.4.1. Obiettivo 1: Inserimento dei temi di genere nei contenuti formativi

Ob.1 Azione 1	
<b>Descrizione</b> Formazione sui temi di genere per iscritti e iscritte all'albo interno "formatori e consulenti" del Comune.	<b>Referenti:</b> Scuola Amministrazione <b>Target:</b> formatori interni <b>Risorse dedicate:</b> staff interno, eventuali costi per la creazione di moduli di formazione online <b>Indicatori:</b> moduli formativi realizzati 50% dei formatori interni all'anno segue la formazione
Anno di attuazione 2023-2024	
Ob.1 Azione 2	
<b>Descrizione</b> Mappatura di genere degli incarichi amministrativo-gestionali relativi alle attività esterne di formazione.	<b>Referenti:</b> Scuola Amministrazione <b>Target:</b> formatori e formatrici <b>Risorse dedicate:</b> staff interno <b>Indicatori:</b> dati estratti
<b>Anno di attuazione (2022 baseline)</b> 2023-2024-2025	<b>Aggiornamento annualità 2022</b> I dati richiesti sono stati raccolti e analizzati.

## 2.3.3.5. Area 5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

## 2.3.3.5.1. Obiettivo 1: Prevenzione della molestia e della violenza di genere

Ob.1 Azione 1	
<b>Descrizione</b> Networking tra la Consigliera di Fiducia e altre figure collegate al tema della prevenzione delle molestie (es. CUG e ufficio benessere e consigliera di parità regionale) al fine di facilitare la segnalazione alla Consigliera di eventuali episodi di molestie e l'adozione delle prassi stabilite nel Codice di Condotta del Comune.	<b>Referenti:</b> Consigliera di Fiducia <b>Target:</b> figure collegate al tema della prevenzione delle molestie <b>Risorse dedicate:</b> staff interno In caso la consigliera di fiducia non sia in futuro una dipendente del Comune, saranno da definire le risorse finanziarie per la sua retribuzione <b>Indicatori:</b> attività di networking
<b>Anno di attuazione</b> 2022 (baseline) 2023-2024-2025	<b>Aggiornamento annualità 2022</b> Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente è entrato a far parte della "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia" prendendo parte a eventi di formazione continuativa; - il Presidente del CUG ha preso parte, in qualità di relatore, al Convegno "Il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia per il nuovo lavoro pubblico", organizzato da Regione Liguria.
Ob.1 Azione 2	
<b>Descrizione</b> 1) partecipazione a eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere;	<b>Referenti:</b> Assessorato con deleghe alle pari opportunità <b>Target:</b> il personale <b>Risorse dedicate:</b> staff interno, costi per spese vive



<p>2) creare un network per la prevenzione della molestia e della violenza di genere con altri enti pubblici e privati;</p> <p>3) rilancio della Rete Cittadina sui temi delle pari opportunità.</p>	<p><b>Indicatori:</b> registrazioni eventi, video, testi presentati o altro a seconda della tipologia di evento;</p> <p>Network attivato e attività organizzate;</p> <p>Nuovo Protocollo sottoscritto dalle aziende e dagli enti pubblici della rete cittadina.</p>
<p><b>Anno di attuazione</b></p> <p>2022 (baseline) Azioni 1 e 2</p> <p>2023-2024-2025 – Azioni 1 e 2</p> <p>2024 – Azione 3</p>	<p><b>Aggiornamento annualità 2022</b></p> <p>1) Il Comune di Genova - Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità, ha preso parte, in qualità di relatore, al convegno “Gender Equality Plan: un confronto tra istituti di ricerca e pubbliche amministrazioni: sfide aperte e nodi sciolti”, organizzato da IIT;</p> <p>1) e 2) Il Comune di Genova, in sinergia con i Municipi e i centri antiviolenza, ha supportato e promosso la realizzazione di più di 40 eventi su tutto il territorio cittadino in occasione del 25 novembre, Giornata Internazionale contro la Violenza sulle Donne;</p> <p>2) Il Comune di Genova ha aderito al “Patto dei Comuni per la Parità e contro la Violenza di Genere” promosso da ANCI Nazionale.</p>
<p><b>Ob.1 Azione 3</b></p>	
<p><b>Descrizione</b></p> <p>1) costituzione del “Tavolo sulla violenza contro le donne” presieduto dall’Assessora alle Pari Opportunità del Comune di Genova e composto dai principali centri antiviolenza del territorio;</p> <p>2) iniziative, eventi e progetti in sinergia con i centri antiviolenza.</p>	<p><b>Referenti:</b> Assessorato con deleghe alle pari opportunità</p> <p><b>Target:</b> la cittadinanza</p> <p><b>Risorse dedicate:</b> staff interno, eventuali costi per spese vive</p> <p><b>Indicatori:</b> 1) riunioni con il “Tavolo” 2) iniziative, eventi e progetti realizzati</p>
<p><b>Anno di attuazione</b> 2023 Azione 1</p> <p>2024/2025 Azione 2</p>	