



COMUNE DI GENOVA

..... i comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza, sentito inoltre il Comitato per le Pari Opportunità..... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.... (art 48, D. Lgs. n. 198/06 Codice delle Pari Opportunità tra uomini e donne)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2008/ 2010

Per un'organizzazione orientata alla parità e alle pari opportunità

Per consolidare il ruolo dei Comitati Paritetici d'Ente

Per favorire la conciliazione tempi di vita tempi di lavoro e lo sviluppo professionale

Per diffondere e condividere la cultura del valore e del rispetto delle differenze

AREA ORGANIZZAZIONE

Criticità: difficoltà a sensibilizzare ed orientare l'organizzazione alle tematiche di parità e pari opportunità e di genere

Obiettivi: introdurre nell'organizzazione elementi strutturali che favoriscano l'applicazione della direttiva nazionale in materia di parità e pari opportunità per le pubbliche amministrazioni, diffondere e migliorare la cultura dell'organizzazione sulle tematiche di genere

AZIONE	TEMPI	ATTORI
Elaborazione di politiche su tematiche quali: mobilità interna, flessibilità oraria, banca delle ore e part- time intesi come strumenti di conciliazione tempi di vita tempi di lavoro	1° e 2° anno	Direzione Personale e Organizzazione e Comitati d'Ente
Favorire parità e pari opportunità ai dipendenti disabili con il coinvolgimento dei portatori di interesse	1° anno	Direzione Personale e Organizzazione e tutte le Direzioni
Consolidare il ruolo dell'ufficio Pari Opportunità favorendone la partecipazione ai processi e ai progetti relativi alla formazione e all'organizzazione	1° anno	Direzione Personale e Organizzazione
Raccolta sistematica e elaborazione dei dati suddivisi per genere	2° anno	Tutte le Direzioni
Inserire tra gli indicatori del controllo di gestione l'indicatore di genere	3° anno	Tutte le Direzioni e Controllo di Gestione
Ampliare il percorso di mappatura e valorizzazione delle competenze a tutti i dipendenti dell' Ente	3° anno	Direzione Personale e Organizzazione

AREA COMITATI PARI OPPORTUNITA' E MOBBING

Criticità: scarso riconoscimento da parte dell'organizzazione del ruolo dei Comitati e della loro competenza in materia di pari opportunità, politiche di genere, mobbing e molestie sessuali

Obiettivi: favorire il riconoscimento del ruolo dei Comitati all'interno dell'organizzazione, il coordinamento e la collaborazione con le Direzioni e gli uffici

AZIONI	TEMPI	ATTORI
Acquisire il parere preventivo del CPO su tutte le materie aventi riflessi sulla organizzazione del lavoro e gestione del personale. Fornire al comitato informativa obbligatoria preventiva con congruo anticipo rispetto all'adozione dei relativi atti	1° anno	Direzione Personale e Organizzazione Comitato Pari Opportunità (CPO)
Consolidare la partecipazione del CPO ai tavoli della contrattazione	1° anno	Direzione Personale e Organizzazione e CPO
Evoluzione sportello punto d'ascolto dipendenti come strumento di prevenzione fenomeni di mobbing	1° anno	Direzione Personale e Organizzazione, CPO, Comitato Mobbing
Attivare un monitoraggio costante sulle differenze retributive	2° anno	Direzione Personale e Organizzazione e CPO
Attivazione di politiche sulla vivibilità e la sicurezza negli uffici	2° anno	Direzione Personale e Organizzazione, CPO, Comitato Mobbing
Individuazione dei livelli di responsabilità, delle azioni formali ed informali e degli strumenti operativi per risolvere casi di criticità	3° anno	Tutte le Direzioni, CPO, Comitato Mobbing, Consiglieria di fiducia

AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA -TEMPI DI LAVORO

Criticità: scarsa attenzione alle tematiche della conciliazione tempi di vita tempi di lavoro e sviluppo professionale

Obiettivi: favorire lo sviluppo di servizi e politiche per la conciliazione tempi di vita tempi di lavoro e di sviluppo professionale

AZIONI	TEMPI	ATTORI
Facilitazione al rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza	1° anno	Direzione Personale e Organizzazione
Ampliamento delle postazioni di Telelavoro e incremento delle postazioni tele-lavorabili	2° anno	Direzione Personale e Organizzazione
Studio di fattibilità per l'istituzione di un servizio informatico interno per l'accesso ai servizi	3° anno	Direzione Personale e Organizzazione

AREA COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Criticità: comunicazione inefficace sull'attività dei Comitati, difficoltà di accesso alle informazioni da parte dei/delle dipendenti. Scarsa conoscenza delle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni. Scarsa conoscenza delle opportunità di legge e dei regolamenti interni in materia di conciliazione tempi di vita tempi di lavoro

Obiettivi: migliorare i flussi di comunicazione tra Amministrazione, Comitati e dipendenti. Facilitare la circolazione di informazioni atte a migliorare le condizioni lavorative dei/delle dipendenti. Promuovere azioni di sensibilizzazione sulle tematiche di parità e pari opportunità verso la cittadinanza

AZIONI	TEMPI	ATTORI
Formazione e informazione ai dipendenti circa l'attività e i compiti dei Comitati	1° anno	Direzione Personale e Organizzazione, Comitato Pari Opportunità, Comitato Mobbing Gabinetto del Sindaco
Sensibilizzazione all'utilizzo in tutti i documenti di linguaggio non discriminatorio	2° anno	Tutte le Direzioni
Realizzazione di un piano di comunicazione interna su: L 53/00, L104/92 con particolare attenzione al target maschile, part-time e flessibilità oraria tramite: opuscoli Newsletter Agenda pari opportunità Diffusione della direttiva ministeriale "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni" 2007	3° anno	Direzione Personale e Organizzazione, Comitato Pari Opportunità Gabinetto del Sindaco
Aggiornamento sulle attività dei Comitati: articoli, brochure informative, sito internet, intranet	Ogni anno	Direzione Personale e Organizzazione, Comitato Pari Opportunità, Comitato Mobbing,
Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche di parità e pari opportunità verso la cittadinanza: sostegno e consolidamento alle attività della rete Laboratorio di cittadinanza femminile e della Casa delle Donne	Ogni anno	Direzione Personale e Organizzazione