



PIAO 2025-2027

Allegato 4 – Gender Equality plan

CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA
sotto lo stesso cielo



Aggiornamento azioni previste nel Gender Equality Plan 2025-2027

Sommario

Aggiornamento azioni previste nel Gender Equality Plan 2025-2027	2
1.1 AREA 1 - Cultura di genere nell'organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa	4
Ricerca sulla percezione dell'equità di genere all'interno dell'ente e in relazione ai servizi erogati da parte dei dipendenti	4
Utilizzo linguaggio di genere corretto e inclusivo nella stesura della documentazione dell'ente.....	5
Campagna informativa GEP	6
Elaborazione e aggiornamento set di dati per analisi di genere del personale.....	7
Campagna informativa diritti e congedi previsti per tutte le famiglie.....	8
Campagna informativa sui servizi a cui può accedere il dipendente (attività inserita nel piano dal 2025)	9
Agevolare l'abbonamento al servizio di trasporto pubblico.....	10
Elaborazione Piano spostamenti casa lavoro con sviluppo delle politiche di supporto alla parità di genere	11
Realizzazione punto consegna e ritiro pacchi presso Uffici centrali e Se.Di.	12
Attivare collaborazioni al fine di esaminare i modelli organizzativi nazionali ed europei con un focus specifico sulla promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa, al fine di identificare pratiche inclusive che sostengano l'uguaglianza di genere	13
1.2 AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	15
Monitoraggio del gap di genere per area e categoria di personale nelle società partecipate.....	15
Monitoraggio composizione commissioni, tavoli ed organismi analoghi	16
1.3 AREA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	17
Studio delle componenti legate all'equilibrio tra lavoro e vita privata all'interno dei bandi di concorso e delle opportunità lavorative a livello nazionale ed europeo, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere	17
1.4 AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle direzioni della città metropolitana	18
Valorizzare la dimensione di genere nelle strategie dell'ente attraverso la raccolta di dati sulla popolazione beneficiaria dei servizi.....	18

Creazione e implementazione di strumenti per la valutazione degli effetti ed impatti delle politiche, della programmazione e delle performance dell'ente sugli obiettivi di sostenibilità	19
1.5 AREA 5 - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere	20
Formazione finalizzata al contrasto alla violenza di genere	20
Definizione di una Policy sulle pari opportunità	21
2 Cronoprogramma e risorse dedicate.....	22

1.1 AREA 1 - Cultura di genere nell'organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa

Obiettivo	Promozione della cultura di genere
Azione:	Ricerca sulla percezione dell'equità di genere all'interno dell'ente e in relazione ai servizi erogati da parte dei dipendenti
Target	Tutti i dipendenti dell'ente
Descrizione primo livello di attuazione	Realizzare in collaborazione con esperti qualificati (dipartimento dell'Università di Genova) un'indagine che misuri la percezione di equità di genere dei dipendenti tenendo conto del genere di appartenenza. Nella prima annualità si procederà anche con un lavoro in focus group per arrivare a costruire un questionario di ricerca da riproporre annualmente. L'università fornirà un'analisi di senso del dato raccolto
Indicatori	Misurazione della percezione dell'equità di genere all'interno dell'organizzazione e in relazione ai servizi erogati
Responsabile	Servizio Istruzione, pari opportunità e sviluppo sociale (ref. Marta Guglielmi)
Strutture coinvolte	Tutte le Direzioni
Commento	Il progetto necessita del supporto di ricercatori qualificati in analisi sociale che supportino l'ente sia nella costruzione di uno strumento di ricerca sia nella definizione di linee guida per l'interpretazione del dato raccolto che possano portare ad individuare le linee di azione da attuare
Anno 2024	Azione effettuata: Analisi sul campo con interlocuzione con piccoli gruppi, costruzione del questionario, somministrazione massiva, raccolta. Da concludere: Analisi dei dati e Ritorno dell'informazione sulla intranet dell'ente
Anno 2025	Analisi dei dati e Ritorno dell'informazione sulla intranet dell'ente della analisi effettuata nel 2024 Anno di pausa sulla ricerca mentre vengono attuati gli interventi sugli ambiti individuati come più critici
Anno 2026	Reiterazione della somministrazione del questionario e misurazione della variazione in esito alle misure adottate
Anno 2027	Anno di pausa sulla ricerca mentre vengono attuati gli interventi sugli ambiti individuati come più critici

Obiettivo	Promozione della cultura di genere
Azione:	Utilizzo linguaggio di genere corretto e inclusivo nella stesura della documentazione dell'ente
Target	Dirigenti e titolari di posizioni organizzative
Descrizione primo livello di attuazione	Migliorare la stesura dei documenti dell'ente utilizzando un linguaggio corretto e inclusivo
Indicatori	Numero di ore di formazione Elenco documenti da analizzare (target 5) Percentuale atti con modifiche rispetto ad modifiche suggerite
Responsabile	Ogni Dirigente e titolare di posizione organizzativa per i documenti di propria competenza
Strutture coinvolte	Tutte le Direzioni
Commento	Il progetto necessita di una formazione propedeutica e l'individuazione dei documenti da sottoporre ad analisi e modifica sia quelli rivolti all'esterno che quelli elaborati per l'interno.
Anno 2024	Nessuna Azione
Anno 2025	Formazione specifica e definizione dell'elenco dei documenti da sottoporre ad analisi Adozione atti con nuovi contenuti e aggiornamento elenco documenti
Anno 2026	Adozione atti con nuovi contenuti e aggiornamento elenco documenti Verifica dei risultati
Anno 2027	In base agli esiti della verifica eventuale nuova formazione

Obiettivo	Promozione della cultura di genere Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente
Azione:	Campagna informativa GEP
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Creazione di un nuovo argomento (gruppo) sulla intranet aziendale. Nel gruppo saranno presenti sezioni e sottosezioni organizzate per descrivere le seguenti tematiche: (i) normativa di settore; (ii) il GEP approvato e gli stati di avanzamento dei progetti; (iii) i dati di Ente divisi per genere come elaborati per il CUG, (iv) ecc.
Indicatori	Fatto/non fatto Data entro il 30/06/2024
Responsabile	Servizio Istruzione, pari opportunità e sviluppo sociale (ref. Marta Guglielmi)
Strutture coinvolte	Servizio Istruzione, pari opportunità e sviluppo sociale Servizio Sviluppo economico e sistemi informativi Servizio Personale e relazioni sindacali
Commento	La documentazione è inserita nel gruppo con attivazione di cruscotti e link tematici
Anno 2024	Azione effettuata: attivato nuovo argomento (gruppo) sulla intranet aziendale dedicato al GEP ed alle azioni previste nel piano
Anno 2025	Aggiornamento costante coincidente con eventuali raggiungimenti di risultati previsti dal piano ovvero annuale con dati al 31/12
Anno 2026	Aggiornamento costante coincidente con eventuali raggiungimenti di risultati previsti dal piano ovvero semestrale ovvero annuale con dati al 31/12
Anno 2027	Aggiornamento costante coincidente con eventuali raggiungimenti di risultati previsti dal piano ovvero semestrale ovvero annuale con dati al 31/12

Obiettivo	Promozione della cultura di genere Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente
Azione:	Elaborazione e aggiornamento set di dati per analisi di genere del personale
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Elaborazione dei dati relativi all'analisi del personale in ottica di genere in modo efficace per rappresentazione grafica nelle sezioni dedicate della intranet
Indicatori	DATA entro il 30 aprile dell'anno successivo
Responsabile	Servizio Personale e relazioni sindacali (ref. Silvia Alitta)
Strutture coinvolte	Servizio Istruzione, pari opportunità e sviluppo sociale Servizio Sviluppo economico e sistemi informativi Servizio Personale e relazioni sindacali
Commento	I dati relativi al 31/12 di ogni anno sono già raccolti ed elaborati per la comunicazione al CUG o per il Conto annuale, l'obiettivo dell'azione è quello di renderli di facile lettura per tutti i dipendenti presentando anche la serie storica ed un eventuale commento consentendo di monitorarne l'evoluzione e l'impatto delle politiche di genere attuate.
Anno 2024	Azione effettuata: Sono stati definiti i set di dati da monitorare e le modalità di rappresentazione dei dati. I dati sono stati resi disponibile sulla intranet in una sotto sezione dell'argomento GEP
Anno 2025	Verifica ed eventuale integrazione ridefinizione di quanto pubblicato. Aggiornamento annuale con dati al 31/12 ovvero in concomitanza con eventi rilevanti ai fini del monitoraggio
Anno 2026	Verifica ed eventuale integrazione ridefinizione di quanto pubblicato. Aggiornamento annuale con dati al 31/12 ovvero in concomitanza con eventi rilevanti ai fini del monitoraggio
Anno 2027	Verifica ed eventuale integrazione ridefinizione di quanto pubblicato. Aggiornamento annuale con dati al 31/12 ovvero in concomitanza con eventi rilevanti ai fini del monitoraggio

Obiettivo	Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa
Azione:	Campagna informativa diritti e congedi previsti per tutte le famiglie
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Creazione di canali tematici sulla intranet aziendale. I canali saranno formati da un titolo, da un'immagine rappresentativa, da una descrizione che illustra la tematica e una serie di collegamenti che raggruppano i vari argomenti presenti sulla intranet specifici per il canale. Esempi di canali: Nuove assunzioni, Sono un neo genitore, Sono genitore, Sono o accudisco una persona disabile, I diritti dei malati oncologici, Scriviamo con linguaggio inclusivo, Ecc.
Indicatori	Fatto/non fatto Data entro il 30/09/2024
Responsabile	Servizio Personale e relazioni sindacali (ref. Silvia Alitta)
Strutture coinvolte	Servizio Personale e relazioni sindacali Servizio Sviluppo economico e sistemi informativi
Commento	La documentazione è inserita nelle singole sezioni intranet e raccolta dal canale. Per gli strumenti più complessi si può realizzare un breve webinar
Anno 2024	Azione effettuata: Sono stati definiti tre canali tematici sulla intranet dedicati a 3 eventi che possono avvenire nella vita di una persona che sono stati individuati come prioritari per la loro valenza • diventare genitore • Essere o accudire una persona con disabilità • I diritti della persona con malattia oncologica
Anno 2025	Aggiornamento costante coincidente con eventuali novità rilevanti ovvero annuale con dati al 31/12
Anno 2026	Aggiornamento costante coincidente con eventuali novità rilevanti ovvero annuale con dati al 31/12
Anno 2027	Aggiornamento costante coincidente con eventuali novità rilevanti ovvero annuale con dati al 31/12

Obiettivo	Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa
Azione:	Campagna informativa sui servizi a cui può accedere il dipendente (attività inserita nel piano dal 2025)
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Creazione di canali tematici sulla intranet aziendale. I canali saranno formati da un titolo, da un'immagine rappresentativa, da una descrizione che illustra la tematica e una serie di collegamenti che raggruppano i vari argomenti presenti sulla intranet specifici per il canale. Esempi di canali: voglio comprare casa, mi serve un piccolo prestito, voglio studiare per ottenere un titolo di studio, Ecc.
Indicatori	Fatto/non fatto Data entro il 30/09/2024
Responsabile	Servizio Personale e relazioni sindacali (ref. Silvia Alitta)
Strutture coinvolte	Servizio Personale e relazioni sindacali Servizio Sviluppo economico e sistemi informativi
Commento	La documentazione è inserita nelle singole sezioni intranet e raccolta dal canale. Per gli strumenti più complessi si può realizzare un breve webinar
Anno 2025	Definire e popolare canali dedicati centrati sulle necessità che può avere la persona nella sua vita
Anno 2026	Aggiornamento costante coincidente con eventuali novità rilevanti ovvero annuale con dati al 31/12
Anno 2027	Aggiornamento costante coincidente con eventuali novità rilevanti ovvero annuale con dati al 31/12

Obiettivo	Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa
Azione:	Agevolare l'abbonamento al servizio di trasporto pubblico
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	In aggiunta alla politica dell'Amministrazione relativa alle nuove tariffe del trasporto pubblico che hanno determinato un consistente abbattimento del costo degli abbonamenti al trasporto pubblico, si conferma la possibilità, già esistente, di sottoscrivere abbonamenti aziendali e si aggiunge la possibilità di rateizzare le trattenute in busta paga per un minore impatto economico
Indicatori	Attivazione nuovi abbonamenti 15/01/2024 Rateizzazione trattenute dalla mensilità di febbraio 2024
Responsabile	Servizio Personale e relazioni sindacali (ref. Silvia Alitta)
Strutture coinvolte	Servizio Personale e relazioni sindacali
Commento	Il numero di rate possibili non potrà superare il numero delle mensilità residue a fine anno
Anno 2024	Azione effettuata: Attivazione rateizzazione
Anno 2025	Mantenimento rateizzazione, valutazione eventuali miglioramenti
Anno 2026	Mantenimento rateizzazione, valutazione eventuali miglioramenti
Anno 2027	Mantenimento rateizzazione, valutazione eventuali miglioramenti

Obiettivo	Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa
Azione:	Elaborazione Piano spostamenti casa lavoro con sviluppo delle politiche di supporto alla parità di genere
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Realizzare un questionario per la raccolta dei dati sulle modalità di spostamento finalizzato alla elaborazione del Piano Spostamenti Casa Lavoro
Indicatori	Data somministrazione questionario ai dipendenti entro febbraio 2024 Analisi dei dati entro 31/12/2024
Responsabile	Direzione Territorio e mobilità (ref. Gianni Marchini coadiuvato da Raffaella Dagnino)
Strutture coinvolte	Direzione Territorio e mobilità Servizio Sviluppo economico e sistemi informativi Servizio Personale e relazioni sindacali
Commento	Le risposte al questionario potranno essere analizzate anche nell'ottica di individuare possibili soluzioni di supporto alla genitorialità e al lavoro di cura oltreché per mobilità sostenibile
Anno 2024	Azione effettuata: Realizzato il questionario, somministrato on line, effettuata l'analisi dati
Anno 2025	Predisposizione Piano Spostamenti casa lavoro finalizzato anche al supporto alla genitorialità e cura
Anno 2026	Aggiornamento Piano spostamenti casa lavoro
Anno 2027	Aggiornamento Piano spostamenti casa lavoro

Obiettivo	Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa
Azione:	Realizzazione punto consegna e ritiro pacchi presso Uffici centrali e Se.Di.
Target	Le dipendenti e i dipendenti della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Migliorare la conciliazione vita/lavoro offrendo ai dipendenti la possibilità di utilizzare le sedi di lavoro di Piazzale Mazzini e Largo Cattanei come punto di consegna e ritiro piccoli pacchi. Valutare la possibilità di installare locker nelle vicinanze delle due principali sedi di lavoro
Indicatori	Fatto non fatto – verifica entro 30/9/2024 Attivazione servizio entro 31/12/2024
Responsabile	Servizio Edilizia e Patrimonio (ref. Giovanna Lonati, Ufficio Patrimonio)
Strutture coinvolte	Servizio Personale e relazioni sindacali Servizio Edilizia e Patrimonio - Ufficio Patrimonio Servizio Sviluppo economico e provveditorato - Ufficio Gestione beni e servizi Servizio Stazione Unica appaltante
Commento	Si tratta di formalizzare un servizio che in parte viene già effettuato rendendolo disponibile per la totalità dei dipendenti. Da valutare le ricadute sull'attività degli addetti al servizio. Per l'installazione di locker studio di fattibilità
Anno 2024	Nessuna azione prevista
Anno 2025	Individuazione locali e addetti incaricati per attivazione punto consegna presso le due principali portinerie Installazione locker (nel caso lo studio di fattibilità abbia dato esito positivo)
Anno 2026	Monitoraggio servizio, mantenimento ed eventuale miglioramento
Anno 2027	Monitoraggio servizio, mantenimento ed eventuale miglioramento

Obiettivo	Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa
Azione:	Attivare collaborazioni al fine di esaminare i modelli organizzativi nazionali ed europei con un focus specifico sulla promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa, al fine di identificare pratiche inclusive che sostengano l'uguaglianza di genere
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	L'obiettivo primario consiste nell'eseguire un'analisi approfondita dei modelli organizzativi a livello nazionale ed europeo, orientata verso pratiche che promuovano l'uguaglianza di genere e le pari opportunità. La ricerca si concentrerà sulle strategie adottate dagli enti pubblici per favorire una conciliazione efficace tra vita privata e lavorativa, esaminando dettagliatamente la struttura organizzativa, le politiche di gestione del tempo, il sostegno fornito ai dipendenti genitori e care-giver, nonché altre iniziative, comprese quelle di welfare, tese a creare un ambiente di lavoro caratterizzato da un equilibrio effettivo e inclusivo. L'obiettivo è identificare best practices e suggerire miglioramenti per garantire un contesto lavorativo inclusivo. Dopo aver individuato un insieme di enti pubblici nazionali ed europei, comparabili in dimensione a CMGe, l'obiettivo è esaminare approfonditamente la dimensione di genere all'interno di queste organizzazioni. L'analisi si concentrerà su diversi aspetti significativi. Innanzitutto, si esploreranno i modelli organizzativi adottati dalle aziende, mettendo a fuoco gli approcci alle strutture gerarchiche e alle organizzazioni orizzontali. Successivamente, si indagherà sulle politiche aziendali riguardanti la flessibilità del lavoro, considerando aspetti come orari flessibili, lavoro da remoto e modelli di lavoro compressi. In parallelo, si esaminerà la gestione del tempo, valutando amministrazioni che offrono soluzioni di gestione del tempo. Un ulteriore punto di analisi riguarderà le politiche aziendali che forniscono specifico supporto a genitori e care-giver, con l'obiettivo di esplorare iniziative mirate a garantire un ambiente di lavoro più inclusivo per tutti i dipendenti. Inoltre, ci si soffermerà sull'esplorazione di benefit aziendali, come asili aziendali, permessi retribuiti per emergenze familiari, e polizze sanitarie, al fine di valutare la loro efficacia nel promuovere un ambiente lavorativo equilibrato e rispettoso delle differenze di genere. Si identificheranno anche elementi innovativi e sarà verificata l'adozione di best practices a livello europeo. Un aspetto chiave sarà anche l'analisi del coinvolgimento dei dipendenti nella definizione delle politiche a favore della conciliazione, assicurando una partecipazione equa e inclusiva. Infine, si esploreranno pratiche partecipative e si raccoglierà feedback dai dipendenti per valutare l'efficacia delle politiche esistenti e identificare eventuali aree di miglioramento. Questo approccio complessivo mira a fornire una visione completa e dettagliata, evidenziando le aree di successo e suggerendo possibili interventi volti a promuovere una cultura organizzativa improntata all'uguaglianza di genere e alle pari opportunità.
Indicatori	Target enti pubblici a livello EU: almeno 10 Identificazione degli indicatori: fatto/non fatto (fatto) Report finalizzato: fatto/non fatto (fatto) Questionario soddisfazione dipendenti: fatto/non fatto (fatto)
Responsabile	Direzione Risorse (ref. Laura Papaleo, Ufficio Europa)
Strutture coinvolte	Direzione Risorse - Ufficio Europa Direzione Governance - Ufficio Pianificazione Strategica Servizio Personale e Relazioni Sindacali

Anno 2024	Nessuna azione prevista
Anno 2025	Individuazioni di partner per definire dimensioni oggetto di benchmark Conduzione analisi e definizione del set di indicatori
Anno 2026	Alla luce dei risultati dell'analisi condotta, formulazione di proposte di innovamento e loro studio di fattibilità
Anno 2027	Implementazione delle proposte fattibili

1.2 AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo	Incrementare la parità di genere negli organi decisionali
Azione:	Monitoraggio del gap di genere per area e categoria di personale nelle società partecipate
Target	Società partecipate
Descrizione primo livello di attuazione	Realizzazione di un monitoraggio triennale della distribuzione del personale dei soggetti partecipati con un'ottica di genere. Definizione del set di dati.
Indicatori	Fatto/non fatto - entro il 31/12/2024
Responsabile	Direzione Generale (ref. Guglielmo Mistruzzi, Ufficio Performance e Controlli)
Strutture coinvolte	Direzione Generale
Commento	Il set di dati verrà condiviso con il Comune di Genova per le strutture partecipate entrambi gli enti
Anno 2024	Azione realizzata: Monitoraggio
Anno 2025	Report dati raccolti ed eventuale implementazione. Raffronto con realtà analoghe
Anno 2026	Report dei dati valutazione del trend e raffronto con realtà analoghe
Anno 2026	Report dei dati valutazione del trend e raffronto con realtà analoghe
Anno 2027	Report dei dati valutazione del trend e raffronto con realtà analoghe

Obiettivo	Incrementare la parità di genere negli organi decisionali
Azione:	Monitoraggio composizione commissioni, tavoli ed organismi analoghi
Target	Tutte le Direzioni della Città Metropolitana di Genova
Descrizione primo livello di attuazione	Raccolta dati presso le Direzioni che hanno la competenza nelle nomine di organi collegiali. Elaborazione documento di riepilogo e analisi
Indicatori	Fatto/Non fatto
Responsabile	Direzione Generale (ref. Riccardo Cartosio Ufficio performance e controlli)
Strutture coinvolte	Direzione Generale Servizio Personale e relazioni sindacali
Anno 2024	Azione realizzata Raccolti i dati ed Elaborato un documento di riepilogo e analisi
Anno 2025	Aggiornamento dati
Anno 2026	Verifica applicazione criteri
Anno 2027	

1.3 AREA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Promuovere l'uguaglianza di genere attraverso strategie volte a garantire una rappresentanza equa e sostenibile di entrambi i generi nel reclutamento del personale dipendente
Azione:	Studio delle componenti legate all'equilibrio tra lavoro e vita privata all'interno dei bandi di concorso e delle opportunità lavorative a livello nazionale ed europeo, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere
Target	Cittadinanza / Dipendenti
Descrizione primo livello di attuazione	L'obiettivo primario consiste nell'eseguire un'analisi approfondita dei bandi di concorso e delle offerte di lavoro a livello nazionale ed europeo, con un particolare focus sugli aspetti di attrattività relativi alla conciliazione tra lavoro e vita privata. La ricerca si propone di indagare dettagliatamente le politiche aziendali concernenti la flessibilità oraria, le agevolazioni per il lavoro agile, il supporto rivolto a genitori e care-giver, nonché altre iniziative che contribuiscono a promuovere un equilibrato rapporto tra vita professionale e personale. L'obiettivo è fornire una panoramica esaustiva di tali elementi, al fine di identificare best practices e aree di miglioramento, favorendo così la creazione di ambienti lavorativi più inclusivi e orientati all'uguaglianza di genere. Identificato un gruppo di enti pubblici nazionali ed europei analoghi a CMGe, si procederà all'analisi dei bandi di concorso e delle offerte di lavoro, focalizzandosi su diversi indicatori chiave. Tra questi, si intende valutare la percentuale di annunci di lavoro che esplicitamente menzionano politiche di flessibilità oraria, esaminando approfonditamente i vari tipi di flessibilità proposti, quali orari flessibili, lavoro da remoto, e impieghi part-time. Inoltre, la ricerca mira a individuare la presenza di bandi o offerte che promuovono attivamente il lavoro agile, con particolare attenzione alla descrizione delle agevolazioni fornite per sostenere tale modalità lavorativa. Ciò includerà una valutazione degli strumenti tecnologici offerti e del supporto logistico fornito. Ulteriormente, l'analisi esplorerà la presenza di politiche specifiche a sostegno di genitori e care-giver, includendo la descrizione di benefit quali asili aziendali, orari flessibili dedicati ai genitori, polizze sanitarie, e altri incentivi. Infine, si cercheranno e valuteranno eventuali differenze significative nelle politiche di conciliazione tra le offerte di lavoro nazionali ed europee, al fine di ottenere una visione completa e dettagliata delle pratiche adottate, identificando sia le buone pratiche che le possibili aree di miglioramento.
Indicatori	Analisi situazioni esistenti: almeno 10 Identificazione degli indicatori: fatto/non fatto (fatto) Report finalizzato: fatto/non fatto (fatto)
Responsabile	Direzione Risorse (ref. Laura Papaleo, Ufficio Europa)
Strutture coinvolte	Ufficio Europa Direzione Governance Ufficio Pianificazione Strategica Servizio Personale e Relazioni Sindacali
Anno 2024	Nessuna azione prevista
Anno 2025	Nessuna azione prevista
Anno 2026	Conduzione analisi e definizione del set di indicatori
Anno 2027	Analisi e report dei dati raccolti

1.4 AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle direzioni della città metropolitana

Obiettivo	Pianificazione e programmazione delle attività di Città metropolitana di Genova per diminuire il divario costa entroterra rafforzando la politica di genere Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente
Azione:	Valorizzare la dimensione di genere nelle strategie dell'ente attraverso la raccolta di dati sulla popolazione beneficiaria dei servizi
Target	Gli abitanti della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Il dossier Città metropolitana di Genova, che viene aggiornato ogni semestre, si arricchisce sempre di ulteriori dati che dimostrano che la popolazione dell'area interna del territorio metropolitano è quella più anziana, con una componente femminile prevalente. L'azione di propone, quindi, di: (i) approfondire i contenuti del dossier in ottica di genere; (ii) individuare progetti per attuare le politiche di genere nei vari ambiti territoriali sulla base delle strategie volte a diminuire il divario costa entroterra contenute nei documenti di pianificazione (PSM e PTG) e programmazione (DUP, bilancio ecc).
Indicatori	Definizione di un set di indicatori significativi per una lettura di genere
Responsabile	Direzione Governance (ref. Cristiana Arzà, Ufficio Pianificazione Strategica)
Strutture coinvolte	Ufficio Pianificazione Strategica Servizio Istruzione e pari opportunità, Sviluppo economico e sistemi informativi
Commento	La documentazione è inserita sul portale dedicato al Piano strategico
Anno 2024	Ricognizione dei dati disponibili legati al genere e delle analisi già effettuate (es Liguria ricerche, Programma triennale di statistica Regione Liguria ecc)
Anno 2025	Definizione di un set di indicatori significativi per una lettura di genere
Anno 2026	Popolamento dei dati
Anno 2027	Aggiornamento dei dati

1.5 Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle direzioni della città metropolitana

Obiettivo	Pianificazione e programmazione delle attività di Città metropolitana di Genova per diminuire il divario costa entroterra rafforzando la politica di genere semplificazione e dell'efficacia dei processi di valutazione
Azione:	Creazione e implementazione di strumenti per la valutazione degli effetti ed impatti delle politiche, della programmazione e delle performance dell'ente sugli obiettivi di sostenibilità
Target	I Comuni della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Il Datalab di Città metropolitana di Genova è un cruscotto di analisi e monitoraggio integrato degli indicatori dei Sustainable Development Goals legati agli obiettivi e target dall'Agenda Metropolitana urbana per lo sviluppo Sostenibile che declina e specifica a livello di territorio gli obiettivi definiti dalla Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile e attuando le raccomandazioni della PCSD "Coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile". Lo strumento Datalab è stato selezionato tra le buone pratiche nazionali dal cluster Smart Communities Tech perché utilizza i dati in modo innovativo, supportando lo sviluppo di politiche data-driven. CM Genova, in sinergia con CM Milano, intende implementare lo strumento Datalab con nuove funzionalità tra cui lettura di genere del territorio ai fini della costruzione del gender equality plan di CM e dei Comuni;
Indicatori	Attivazione, all'interno del datalab, della sezione specifica "parità di genere" (obiettivo 5)
Responsabile	Direzione Governance (ref. Cristiana Arzà, Ufficio Pianificazione Strategica)
Strutture coinvolte	Ufficio Pianificazione Strategica Servizio Istruzione e pari opportunità, Sviluppo economico e sistemi informativi
Commento	La documentazione è inserita sul portale dedicato DataLab Città Metropolitana di Genova
Anno 2025	Rappresentare nella dashboard un set di indicatori significativi per una lettura di genere
Anno 2026	Popolamento dei dati
Anno 2027	Aggiornamento dei dati
Risorse	10.000,00 euro finanziamento MASE ex-art. 15 Legge del 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. per collaborazione per attività di supporto alla realizzazione degli adempimenti previsti dall'art. 34 del D.Lgs. n. 152/2006 e ss.mm.ii. in relazione all'attuazione territoriale della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (bando anno 2024)

1.5 AREA 5 - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere

Obiettivo	Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere
Azione:	Formazione finalizzata al contrasto alla violenza di genere
Target	Le dipendenti e i dipendenti della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e orientato all'inclusione e al rispetto, attraverso percorsi di formazione che coinvolgano tutti i livelli dell'Amministrazione per sensibilizzare sul tema. Sensibilizzazione sui vari tipi di violenza (fisica, morale, economica) Interventi di sviluppo personale e di educazione finanziaria
Indicatori	Fatto/non fatto - verifica entro 31/12/2024
Responsabile	Servizio Istruzione e pari opportunità (ref. Marta Guglielmi)
Strutture coinvolte	Tutte le Direzioni
Anno 2024	Azione realizzata: Progettazione dei moduli formativi, individuazione dei target ed erogazione
Anno 2025	Progettazione dei moduli formativi, individuazione dei target ed erogazione
Anno 2026	Progettazione dei moduli formativi, individuazione dei target ed erogazione
Anno 2027	Progettazione dei moduli formativi, individuazione dei target ed erogazione

Obiettivo	Sviluppo di politiche contro la violenza di genere
Azione:	Definizione di una Policy sulle pari opportunità
Target	Il personale dell'ente e la popolazione metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	La policy definisce gli obiettivi, i principi e le procedure che l'organizzazione adotta per garantire che tutti i gli interlocutori e tutti i componenti dell'organizzazione abbiano accesso equo alle stesse opportunità, indipendentemente da fattori come genere, età, razza, orientamento sessuale, religione, disabilità o altre caratteristiche personali. La policy esplicita i valori promossi dall'ente rispetto ai comportamenti attesi dai dipendenti in materia di pari opportunità, e le azioni attuate in caso di violazione di questa policy.
Indicatori	Fatto/non fatto - verifica entro 31/12/2025
Responsabile	Direzione Generale
Strutture coinvolte	Segreteria e Direzione Generale Servizio Personale e relazioni sindacali
Anno 2024	Nessuna Azione prevista
Anno 2025	Analisi di esperienze già presenti in enti pubblici ed aziende private e costruzione di uno strumento dell'ente prevedendo metodologie partecipate dai dipendenti
Anno 2026	Integrazione della policy negli strumenti aziendali (regolamenti interni, codici di disciplina, rapporti con l'utenza ed i fornitori)

2 Cronoprogramma e risorse dedicate

Obb #	Azione	2024	2025	2026	2027	NOTE	costi	note su costi
1 ¹	Ricerca sulla percezione dell'equità di genere all'interno dell'ente e in relazione ai servizi erogati da parte dei dipendenti	X		X			10.000 €	Limitatamente all'anno 2025
	Utilizzo linguaggio di genere corretto e inclusivo nella stesura della documentazione dell'ente		X	X	X			
	Campagna informativa GEP	X	X	X	X			
	Elaborazione e aggiornamento set di dati per analisi di genere del personale	X	X	X	X			
2 ²	Campagna informativa diritti e congedi previsti per tutte le famiglie	X	X	X	X			
	Campagna informativa sui servizi a cui può accedere il dipendente (inserita nel piano dal 2025)		X	X	X	Azione inserita nell'aggiornamento 2025		
	Agevolare l'abbonamento al servizio di trasporto pubblico	X	X	X	X			
	Elaborazione Piano spostamenti casa lavoro con sviluppo delle politiche di supporto alla parità di genere	X	X	X				Valutare consulenza
	Realizzazione punto consegna e ritiro pacchi presso Uffici centrali e Se.Di.		X	X				
	Attivare collaborazioni al fine di esaminare i modelli organizzativi nazionali ed europei con un focus specifico sulla promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa, al fine di identificare pratiche inclusive che sostengano l'uguaglianza di genere		X	X				Valutare consulenza
3 ³	Monitoraggio composizione di genere nelle società partecipate	X	X	X	X	Attivato anno I e mantenuto per verifica trend		
	Monitoraggio composizione commissioni, tavoli e organismi analoghi	X	X	X	X	Attivato anno I e mantenuto per verifica trend		

¹ Promozione della cultura di genere

² Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa

³ Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali.

Obb #	Azione	2024	2025	2026	2027	NOTE	costi	note su costi
4 ⁴	Studio delle componenti legate all'equilibrio tra lavoro e vita privata all'interno dei bandi di concorso e delle opportunità lavorative a livello nazionale ed europeo, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere			X				Valutare consulenza
5 ⁵	Valorizzare la dimensione di genere nelle strategie dell'ente attraverso la raccolta di dati sulla popolazione beneficiaria dei servizi	X	X	X	X			
	Creazione e implementazione di strumenti per la valutazione degli effetti ed impatti delle politiche, della programmazione e delle performance dell'ente sugli obiettivi di sostenibilità		X	X	X		25.000	
6 ⁶	Formazione finalizzata al contrasto alla violenza di genere	X	X	X	X		5.000 €	annui
7 ⁷	Definizione di una Policy sulle pari opportunità		X	X				Valutare consulenza

⁴ Promuovere l'uguaglianza di genere attraverso strategie volte a garantire una rappresentanza equa e sostenibile di entrambi i generi nel reclutamento del personale dipendente

⁵ Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente

⁶ Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere

⁷ Sviluppo di politiche contro la violenza di genere