

GENDER EQUALITY PLAN



Il Gender Equality Plan di Città Metropolitana di Genova

La Redazione del presente Piano è frutto di un lavoro svolto in sinergia con le strutture dell'ente, su impulso della Direttrice e Segretaria Generale Maria Concetta Giardina e redatto dal Gruppo di Lavoro "GEP-Team" (Atto n. 2941/2023 del 15/12/2023), composto da Marta Guglielmi (coordinatrice), Roberta Parodi, Cristiana Arzà, Laura Mura, Flavio Rossi, Marco Zarattini, Laura Papaleo, Bianca Baggiani, Valeria Cattaneo, Alessandra Giusti

Sommario

1	Introduzione	3
2	Il Gender Equality Plan	3
2.1	Il Gender Equality Plan (GEP) di Città Metropolitana	4
2.2	Coinvolgimento delle persone e comunicazione	4
2.3	Monitoraggio	4
3	Il contesto per la Città Metropolitana di Genova	4
3.1	Pari opportunità e politiche di genere nell'ente	5
3.2	Stato dell'arte: l'assetto organico dell'Ente	6
4	Pianificazione – aree di intervento e obiettivi	10
4.1	Cultura di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa.	10
4.2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	11
4.3	Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	11
4.4	Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle Direzioni della Città Metropolitana.....	12
4.5	Contrasto alle molestie e alla violenza di genere.	12
5	Dettaglio delle azioni previste	13
5.1	AREA 1 - Cultura di genere nell'organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa... ..	13
5.2	AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	18
5.3	AREA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	19
5.4	AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle direzioni della città metropolitana.....	20
5.5	AREA 5 - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere.....	21
6	Cronoprogramma e risorse dedicate	23

1 Introduzione

"Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne", recita l'Articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea. Negli ultimi decenni l'Unione Europea ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme per promuovere parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne.

L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata, come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dello *European Institute for Gender Equality* (EIGE) secondo il quale l'Italia, con 63,8 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione, inferiore di 4,2 punti alla media UE. La Commissione Europea, tra le altre misure e in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche e private che vogliano accedere ai fondi del programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

2 Il Gender Equality Plan

L'Unione Europea, in tema di "*mainstreaming* di genere" promuove da tempo un approccio di sistema a favore dell'integrazione della prospettiva di genere nella pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche con l'obiettivo di supportare l'uguaglianza tra donne e uomini. L'idea che sostiene un approccio di *gender mainstreaming* è che nessuna iniziativa di programmazione possa considerarsi neutra rispetto al genere, vista l'influenza che tale costrutto sociale ha nel condizionare i comportamenti di cittadini e cittadine. L'obiettivo finale è rendere le politiche capaci di tener conto delle differenze di genere che sono trasversali a tutte le altre differenze (disabilità, etnia, religione, età ...) tutelate dalle norme in quanto fattori di possibili discriminazioni.

Per la Commissione Europea il GEP corrisponde a "un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere la parità di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale". In tale ottica, il GEP di Città Metropolitana di Genova pianifica per il triennio 2024-2026 azioni che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano al contempo la valorizzazione delle diversità legate a variabili quali l'età, l'orientamento sessuale, la cultura, ecc.

L'adozione del GEP, che quindi identifica la strategia dell'Ente per l'uguaglianza di genere, costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione.

L'adozione del GEP, oltre ad essere un'importante azione di programmazione e di recepimento, è altresì obbligatoria per gli enti pubblici che intendono partecipare al programma per il finanziamento della ricerca in Europa. Per questa ragione, nella redazione del documento, l'Ente si avvale delle indicazioni fornite dalla Commissione Europea nell'apposita guida esplicativa, per chiarire i contenuti del documento, le modalità di definizione e attuazione di un GEP. Nello specifico, il GEP deve svilupparsi secondo quattro cosiddetti "building blocks":

- 1 Essere un documento pubblico firmato dai vertici dell'organizzazione e pubblicato sul sito;
- 2 Disporre di risorse ed expertise dedicati per la sua implementazione;
- 3 Includere un sistema di raccolta dati separati per genere e utilizzati ai fini del Piano;
- 4 Includere formazione e altre azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

2.1 Il Gender Equality Plan (GEP) di Città Metropolitana

Il Gender Equality Plan (GEP) di Città Metropolitana di Genova è un documento di natura programmatica che, in linea con le indicazioni fornite dalla Commissione Europea, pone le basi di un insieme di azioni integrate volte a identificare distorsioni e diseguaglianze di genere nella gestione delle risorse umane, implementando strategie innovative per correggerle, definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori. Il GEP rappresenta tra l'altro la formalizzazione di una vera e propria cultura del lavoro, improntata alla parità di genere e adottata dai vertici dell'amministrazione, nonché integrata nell'organizzazione delle attività.

Città metropolitana ritiene che per incidere sulla cultura aziendale occorra coinvolgere il personale, comunicare contenuti e risultati del GEP, inserire le azioni nel proprio sistema di monitoraggio.

2.2 Coinvolgimento delle persone e comunicazione

Nell'ambito del piano metropolitano, si propone di avviare un'indagine mirata alla valutazione della percezione di equità e parità tra i dipendenti riguardo al proprio contesto lavorativo. Tale indagine mira a fornire una chiara misurazione dello stato attuale, identificando le situazioni e i contesti percepiti come particolarmente critici, orientando così le azioni dei prossimi interventi.

La periodica ripetizione di questa indagine nel corso del tempo consentirà di monitorare eventuali variazioni nella percezione, offrendo al contempo una valutazione indiretta dell'efficacia delle azioni implementate. I risultati di tali indagini saranno comunicati attraverso una dedicata sezione dell'intranet dell'ente. Nella stessa intranet verranno altresì pubblicati i risultati derivanti dalle azioni promosse dal GEP Metropolitano.

La sezione intranet, intesa come spazio comunicativo iniziale, potrà essere integrata da ulteriori iniziative che emergeranno in seguito dall'indagine condotta con il personale. L'ascolto attivo del personale e la comunicazione rivolta ad esso costituiscono elementi fondamentali e trasversali su cui si fonda e si sviluppa l'intero piano.

Ascolto e comunicazione sono principi cardini e trasversali che sostengono il piano.

2.3 Monitoraggio

Le azioni del piano sono oggetto di monitoraggio formale in relazione alle fasi di realizzazione con la periodicità canonica del ciclo della pianificazione e della performance.

L'andamento delle iniziative, inoltre, viene narrato (in primis attraverso la intranet aziendale) in tempo reale per mantenere viva l'attenzione su questa tematica e sostenere il cambiamento culturale.

3 Il contesto per la Città Metropolitana di Genova

Il 2024 rappresenta una fondamentale occasione di ripensamento delle strategie dell'Ente nei contenuti, nel metodo, nei documenti, poiché l'aggiornamento del Piano strategico metropolitano (d'ora in poi PSM), in fase di avvio, intende proporre una lettura trasversale con altri strumenti di pianificazione: territoriale (PTG), della mobilità sostenibile (PUMS e BICIPLAN), Piano dei rifiuti nella consapevolezza che solo un approccio unitario consenta di sviluppare una pianificazione strategica sostenibile efficace.

L'aggiornamento del PSM è comprensivo dell'Agenda Metropolitana per lo sviluppo sostenibile e si svolgerà in condivisione con i Comuni, i principali stakeholder, e cittadini che fruiscono degli spazi metropolitani sostenibili, dando così carattere di evidenza pubblica ed apertura all'intero processo. Si intende, così, avviare un processo di co-progettazione (progetti d'area - per zone omogenee o parti del territorio metropolitano) a partire dalla visione comune degli spazi metropolitani sostenibili: un "green nudging" per la Città Metropolitana di Genova, sia nelle fasi di predisposizione dell'agenda urbana, sia nella creazione di un modello e nell'individuazione degli spazi metropolitani sostenibili sia nella costruzione di un sistema di gestione collaborativo e cooperativo e con criteri di sostenibilità integrata.

3.1 Pari opportunità e politiche di genere nell'ente

Città Metropolitana di Genova attua politiche in tema di pari opportunità, in ottemperanza con la normativa vigente di riferimento, riassunta principalmente nel "Codice" di cui al D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, alla L. 162 del 2021 recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo", alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.

L'ente ha nominato Consigliera provinciale di parità per la prima volta nel 2004, la funzione è stata costantemente coperta e l'ultima nomina è stata disposta con la determinazione del Sindaco metropolitano 42 del 10 giugno 2021.

L'ente ha istituito il proprio Comitato Unico di Garanzia (CUG) ed approvato il "Regolamento di funzionamento del CUG" con l'atto dirigenziale numero 3270 del 23 maggio 2011. Il CUG è stato successivamente rinnovato, il Comitato vigente è stato nominato con l'atto dirigenziale 2294/2022 del 13 ottobre 2022.

L'ente ha aderito con il Decreto del Sindaco n. 120 del 7 novembre 2018 al "Protocollo d'intesa per l'attivazione del lavoro agile (smartworking) e per lo sviluppo di tematiche di benessere organizzativo nel territorio del comune di Genova e partecipazione alla sperimentazione pilota per l'attivazione del lavoro agile di cui al progetto prospettiva "resilienza" nell'ambito del progetto "lavoro agile per il futuro della PA" promosso dal Comune di Genova.

In esito ai lavori svolti nell'ambito del Protocollo summenzionato il Comune di Genova, capofila di progetto ha promosso due protocolli distinti a cui ha aderito la Città metropolitana:

- con il Decreto del Sindaco n. 120 del 31 ottobre 2023 l'Ente ha aderito al Protocollo "Rete delle pari opportunità - approvazione del protocollo di intesa tra Città metropolitana di Genova, Comune di Genova, Regione Liguria e aziende del territorio";
- con il Decreto del Sindaco n. 89 del dicembre 2023 l'Ente ha aderito al "Protocollo d'intesa per la definizione di un sistema di coordinamento cittadino degli strumenti di lavoro a distanza e flessibilizzazione degli orari".

Nel 2020 l'ente ha nominato il proprio responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ai sensi dell'art. 39 ter del decreto legislativo n. 165 del 30.3.2001) con l'atto dirigenziale numero 2204.

Dal 2022 Città metropolitana ha inserito il proprio Piano delle azioni positive all'interno del PIAO e del sistema di valutazione della performance.

Dal 2024 costituiscono il Piano delle azioni positive dell'ente tutte le azioni rientranti nell'area prioritaria "Cultura di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa" Obiettivo 2: "Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa" riportate nel presente GEP.

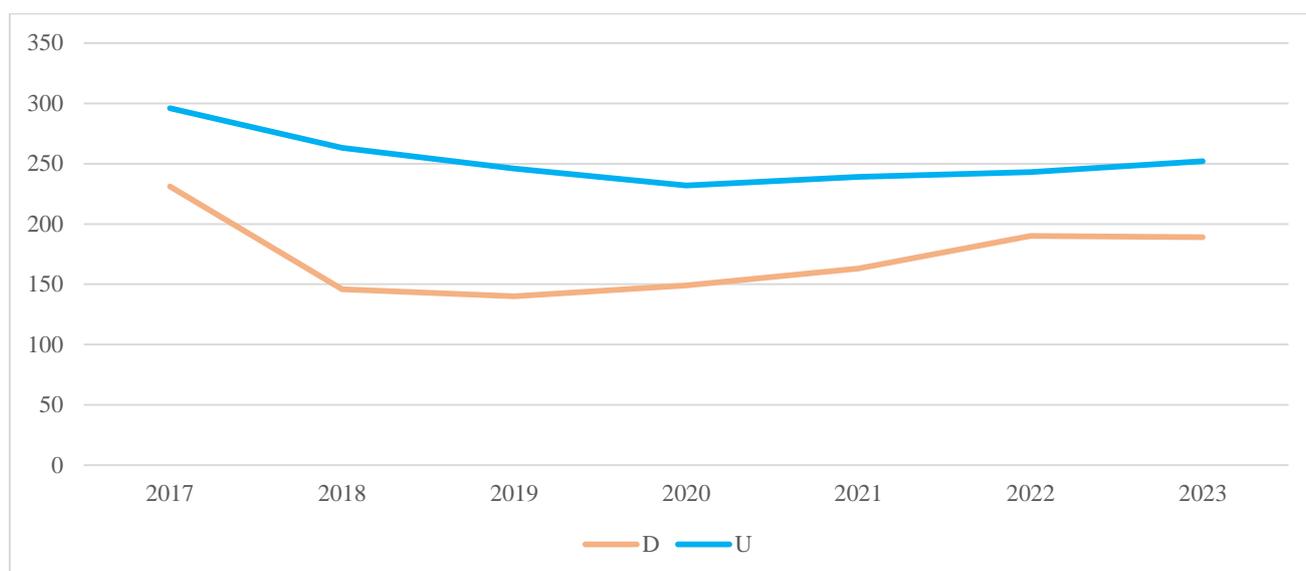
3.2 Stato dell'arte: l'assetto organico dell'Ente

Al 31 dicembre 2023 l'ente era costituito da 441 dipendenti di cui il 43% donne e il 57% uomini. Storicamente l'organico ha una prevalenza maschile determinata dal tipo di attività gestite (in particolare lavori pubblici su strade ed edifici) che vedono ancora un prevalenza di operatori di tale genere. Negli ultimi sette anni (durata del mandato dell'attuale sindaco) tale rapporto ha presentato delle oscillazioni mantenendosi però in un range abbastanza costante.

TABELLA 1 - NUMERO DEI DIPENDENTI DAL 2017 AL 2023 SUDDIVISO PER GENERE

Anno	Donne	Percentuale %	Uomini	Percentuale %	Totale
2017	231	43,8	296	56,2	527
2018	146	35,7	263	64,3	409
2019	140	36,3	246	63,7	386
2020	149	39,1	232	60,9	381
2021	163	40,5	239	59,5	402
2022	190	43,9	243	56,1	433
2023	189	42,9	252	57,1	441

TABELLA 2 - NUMERO DIPENDENTI AL 31/12 DI OGNI ANNO



La tabella successiva riporta l'andamento del numero di dipendenti per genere diviso per categoria. Per comodità di lettura i profili via via succedutisi nel tempo sono stati ricondotti a quelli in uso a partire dal 2023.

TABELLA 3 - DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER AREA PROFESSIONALE E PER GENERE DAL 2017 AL 2023

Area	Anno	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
Dir	Dirigente	6	9	6	9	6	9	6	11	6	10	4	12	4	12
Dir totale		6	9	6	9	6	9	6	11	6	10	4	12	4	12
Pos_org	Funzionario - ambito amministrazione	11	9	8	13	9	12	8	11	12	6	14	6	14	7
	Funzionario - ambito informatico			1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2
	Funzionario - ambito tecnico		5	2	7	3	7	3	7	4	8	7	8	7	7
	Professional		1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3
Pos_org totale		11	15	14	24	16	23	15	22	20	19	25	19	25	19
F_eq	Funzionario - ambito amministrazione	27	10	13	5	12	4	24	10	24	12	33	11	30	10
	Funzionario - ambito informatico	1	5		2		1		3		2		2	1	2
	Funzionario - ambito tecnico	15	29	13	24	13	25	18	27	23	29	26	29	25	29
	Professional	4	3	1	2	1	2	1	2		2		2		2
	Ufficiale coordinatore		4		3		3		3		2		2		2
F_eq totale		47	51	27	36	26	35	43	45	47	47	59	46	56	45
Istr	Agente	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	1	2	1	1
	Istruttore - ambito amministrazione	10	33	55	21	51	20	49	15	58	18	70	17	72	16
	Istruttore - ambito informatico	2		2		2		2		3	3	3	4	3	5
	Istruttore - ambito tecnico	6	47	6	46	6	45	5	38	6	39	10	39	11	39
Istr totale		11	84	65	71	61	69	58	55	69	62	84	62	87	61
Op_esp	Assistente - ambito amministrazione	42	10	28	3	27	4	24	4	19	3	16	2	15	4
	Assistente - ambito tecnico		33		33		30		26		24		23		23
	Assistente - area informatica	1	3	1	3	1	3	1	3		1				
	Operaio - ambito tecnico	1	74	1	68	1	58		52		60	1	66	1	77
	Operatore esperto - ambito tecnico	6	17	4	16	2	15	2	14	2	13	1	13	1	11
Op_esp totale		50	13	34	12	31	11	27	99	21	10	18	10	17	115
Totale		231	296	146	263	140	246	149	232	163	239	190	243	189	252

Per quanto riguarda la distribuzione del genere nelle diverse aree dal 2017 ad oggi si registrano questi andamenti:

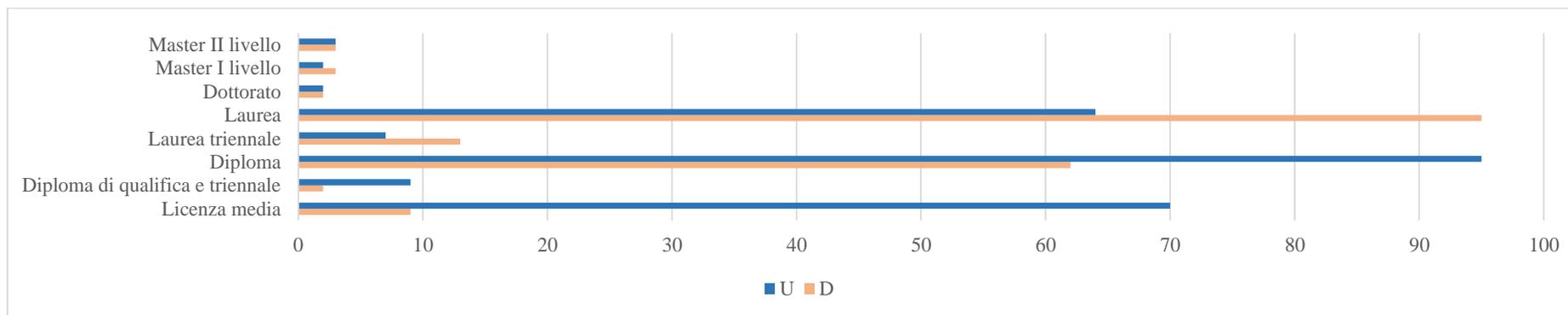
- Nei dirigenti: Aumentato il divario di genere a favore del genere maschile;
- Nelle posizioni organizzative: Invertito il divario di genere, a favore del genere femminile;
- Nei funzionari: Invertito il divario di genere, a favore del genere femminile;
- Negli istruttori: Ridotto il divario di genere
- Negli operatori: Incrementato il divario di genere a favore del genere maschile.

TABELLA 4 - DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER GRADO DI SCOLARIZZAZIONE E PER GENERE 2017-2023 (D - DONNE; U – UOMINI; T – TOTALE)

Titolo di studio	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023		
	D	U	T	D	U	T	D	U	T	D	U	T	D	U	T	D	U	T	D	U	T
Licenza elementare	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	2	1	1	2						
Licenza media	29	116	145	15	105	120	13	87	100	11	78	89	9	80	89	10	72	82	9	70	79
Diploma di qualifica e triennale	8	6	14	2	5	7	2	6	8	2	5	7	3	5	8	3	6	9	2	9	11
Diploma	112	114	226	70	96	166	63	95	158	62	80	142	63	81	144	63	89	152	62	95	157
Tot fino a secondario	150	238	388	88	208	296	79	190	269	76	164	240	76	167	243	76	167	243	73	174	247
Laurea triennale	3	3	6	2	2	4	3	3	6	1	4	5	2	5	7	11	7	18	13	7	20
Laurea	78	54	132	56	52	108	57	52	109	71	62	133	77	61	138	94	63	157	95	64	159
Dottorato										1		1	2	2	4	3	2	5	2	2	4
Master I livello		1	1		1	1		1	1		2	2	3	2	5	3	2	5	3	2	5
Master II livello							1		1				3	2	5	3	2	5	3	3	6
Tot terziario	81	58	139	58	55	113	61	56	117	73	68	141	87	72	159	114	76	190	116	78	194
Totale	231	296	527	146	263	409	140	246	386	149	232	381	163	239	402	190	243	433	189	252	441
% secondaria	64,9 4	80,4 1	73,6 2	60,2 7	79,0 9	72,3 7	56,4 3	77,2 4	69,6 9	51,0 1	70,6 9	62,9 9	46,6 3	69,8 7	60,4 5	40,0 0	68,7 2	56,1 2	38,6 2	69,0 5	56,0 1
% terziaria	35,0 6	19,5 9	26,3 8	39,7 3	20,9 1	27,6 3	43,5 7	22,7 6	30,3 1	48,9 9	29,3 1	37,0 1	53,3 7	30,1 3	39,5 5	60,0 0	31,2 8	43,8 8	61,3 8	30,9 5	43,9 9

In relazione ai titoli di studio posseduti si evidenzia che i dipendenti che hanno un titolo di studio terziario (dalla laurea di primo livello al master di secondo livello) sono prevalentemente donne e che questo dato è stabile nel tempo (58% nel 2017, 60% nel 2023). I dipendenti che hanno un titolo di studio di primo e secondo livello (dalla licenza elementare al diploma) sono prevalentemente uomini e la loro incidenza è cresciuta nel periodo considerato (61% nel 2017, 70% nel 2023).

TABELLA 5 - GRAFICO DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER GRADO DI SCOLARIZZAZIONE E PER GENERE DAL 2017 AL 2023



4 Pianificazione – aree di intervento e obiettivi

Alla luce dei risultati dell'analisi di contesto sopraesposti, in linea con la strategia della Commissione Europea, il GEP propone un insieme di obiettivi e, a cascata, di azioni, integrate in un'unica visione strategica coerente con le linee strategiche dell'Ente e con il PAP, focalizzando l'attenzione su cinque aree considerate prioritarie:

- 1 Cultura di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa.
- 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.
- 3 Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.
- 4 Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle Direzioni della Città Metropolitana.
- 5 Contrasto alle molestie e alla violenza di genere.

Nei paragrafi seguenti viene descritto come l'ente declina i contenuti di ogni area di intervento associandole ad obiettivi specifici. Gli obiettivi individuati sono 7:

- 1 Promozione della cultura di genere
- 2 Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa
- 3 Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali
- 4 Incrementare la parità di genere 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

4.1 Cultura di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa.

Attraverso il Gender Equality Plan, la Città Metropolitana di Genova si impegna a creare un ambiente lavorativo inclusivo, sostenibile e orientato al benessere complessivo dei dipendenti. La parità di genere e la conciliazione vita privata e lavorativa sono al centro della missione per garantire un futuro lavorativo più equo e prospero per tutti.

Sono in programma un'analisi annuale della percezione del benessere e delle pari opportunità da parte dei dipendenti, seguendo linee guida consigliate da esperti del settore, con particolare attenzione alle dinamiche specifiche della nostra realtà. In parallelo, garantiremo che il linguaggio utilizzato nei documenti aziendali rifletta l'inclusività, e introdurremo una scheda abbonamento aziendale rateizzato insieme a una politica di riduzione dei costi, promuovendo l'uguaglianza di accesso ai servizi pubblici e di supporto.

La diffusione della cultura di genere sarà veicolata attraverso una campagna informativa basata sul GEP, con un focus particolare sulla intranet come principale canale informativo. Questo sforzo mirato coinvolgerà i dipendenti, fornendo informazioni dettagliate sui diritti e promuovendo un ambiente informativo e partecipativo.

La conciliazione tra vita privata e lavorativa è fondamentale per il benessere dei dipendenti. Per facilitare questo equilibrio, si lavorerà per definire azioni che possano semplificare il quotidiano dei lavoratori istituendo punti di consegna pacchi presso le sedi degli uffici, semplificando le pratiche quotidiane e riducendo lo stress logistico. Introdurremo inoltre un questionario sulla mobilità, gestito

dall'ufficio mobility manager, per individuare misure che possano rendere il lavoro più flessibile e adattabile alle esigenze individuali.

OBIETTIVO 1: PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVO 2: FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

4.2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.

La Città Metropolitana di Genova riconosce l'importanza cruciale di promuovere attivamente la parità di genere nel processo decisionale, sottolineando la necessità di favorire la partecipazione equa delle donne alla leadership e di facilitarne l'accesso alle posizioni apicali caratterizzate da una maggiore capacità decisionale. Questo impegno contribuirà a creare un contesto lavorativo più inclusivo, riflettendo l'obiettivo di costruire una società equa e rispettosa delle differenze di genere.

Questo include iniziative specifiche volte a rimuovere ostacoli e a garantire pari opportunità di avanzamento professionale per entrambi i generi. Include inoltre azioni concrete, come la revisione delle procedure di selezione, la promozione di programmi di sviluppo professionale mirati alle donne e la creazione di un ambiente inclusivo che favorisca la partecipazione equa di entrambi i generi nelle decisioni di rilievo.

Città Metropolitana ha quindi identificato due obiettivi, come di seguito evidenziati, in cui si intende promuovere un approccio attivo e consapevole alla gender equality, riconoscendo il valore intrinseco della diversità di genere nelle posizioni di leadership e decisionali.

OBIETTIVO 3: FAVORIRE L'EQUILIBRIO DI GENERE NEI RUOLI DECISIONALI.

4.3 Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Nel contesto della parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, emerge la necessità di miglioramenti. In Città Metropolitana il rapporto uomo/donna è 57/43, in linea con il dato nazionale registrato da Istat a gennaio 2023 (su una popolazione complessiva di 23.215.000 di occupati 13.452.000, pari al 58 per cento sono uomini a fronte di 9.763.000 donne pari a 42%) La distribuzione di genere varia nelle diverse categorie, registrando nel tempo un incremento della presenza femminile tra i responsabili di ufficio ma un decremento tra i dirigenti.

Al fine di affrontare questa disuguaglianza e promuovere un ambiente lavorativo più inclusivo, la Città Metropolitana si impegna strategicamente attraverso il seguente obiettivo che mira a creare un ambiente di lavoro in cui le opportunità di reclutamento e avanzamento di carriera siano accessibili e uguali per tutti.

OBIETTIVO 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

L'Ente si propone di intensificare gli sforzi per garantire una maggiore parità di genere nel processo di reclutamento del personale dipendente. Questo impegno comprende l'adozione di politiche e pratiche che eliminino eventuali barriere di genere nel processo di selezione, garantendo una rappresentanza più equa di uomini e donne in tutte le posizioni lavorative, anche apicali. In particolare, saranno promosse iniziative volte a incentivare la candidatura femminile per ruoli apicali, inclusi programmi di sviluppo professionale mirati e misure per favorire la progressione di carriera delle donne all'interno dell'Ente.

4.4 Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle Direzioni della Città Metropolitana

La normativa assegna agli enti metropolitani funzioni di pianificazione strategica rispetto al territorio e l'erogazione diretta di alcuni servizi¹.

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 proporre di approfondire i contenuti del dossier raccogliendo i dati in ottica di genere e tenendo conto anche di aspetti quali la segmentazione anagrafica, l'incidenza della disabilità e la segmentazione economica per attuare 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.).

OBIETTIVO 5: ATTENZIONE ALLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI DELL'ENTE

4.5 Contrasto alle molestie e alla violenza di genere.

La violenza di genere è un fenomeno presente in tutto il Paese che travalica i confini di età, cultura, classe ed istruzione; essa costituisce inoltre un serio ostacolo alla piena realizzazione delle pari opportunità. In continuità con le azioni già avviate sul territorio, la Città metropolitana ritiene indispensabile impegnarsi in una campagna di sensibilizzazione rivolta al proprio personale. Le azioni previste in questa area di intervento mirano sia ad accrescere la consapevolezza rispetto al fenomeno della violenza degli uomini contro le donne sia a garantire la presenza di una figura terza a cui il personale possa rivolgersi per chiedere informazioni, consulenza o assistenza gratuita qualora siano oggetto di discriminazioni, molestie, lesioni della dignità o mobbing.

Si prefigurano i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 6: SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE SU MOLESTIE E VIOLENZA DI GENERE

OBIETTIVO 7: SVILUPPO DI POLITICHE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

¹ vedi la descrizione di dettaglio nel portale del Piano Strategico di Città Metropolitana di Genova – Dossier GenovaMetropoli <https://pianostrategico.cittametropolitana.genova.it/content/dossier-di-genova-metropoli>

5 Dettaglio delle azioni previste

5.1 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
Budget	Euro 10.000
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	Analisi sul campo con interlocuzione con piccoli gruppi, costruzione del questionario, somministrazione massiva, raccolta ed analisi dei dati. Ritorno dell'informazione sulla intranet dell'ente
Anno 2025	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

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

Budget	Euro 0,00
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	
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

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
Budget	Euro 0,00
Commento	La documentazione è inserita nel gruppo con attivazione di cruscotti e link tematici
Anno 2024	Creazione gruppo e creazione dei primi contenuti
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

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

Budget	Euro 0
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	Definizione dei set di dati da monitorare e delle modalità di rappresentazione dei dati. Primo popolamento dati
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

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
Budget	Euro 0,00
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	Definizione e creazione canali e creazione dei primi contenuti
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

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
Budget	Euro 0,00
Commento	Il numero di rate possibili non potrà superare il numero delle mensilità residue a fine anno
Anno 2024	Attivazione rateizzazione
Anno 2025	Mantenimento rateizzazione, valutazione eventuali miglioramenti
Anno 2026	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
Budget	Euro 0,00
Commento	Le risposte al questionario potranno essere analizzate anche nell'ottica di individuare possibili soluzioni di supporto alla genitorialità e al lavoro di cura oltretutto per mobilità sostenibile
Anno 2024	Realizzazione questionario per la compilazione on line e analisi dati
Anno 2025	Predisposizione Piano Spostamenti casa lavoro finalizzato anche al supporto alla genitorialità e cura
Anno 2026	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
Budget	Euro 0,00
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	
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

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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

	<p>rispettoso delle differenze di genere. Si identificheranno anche elementi innovativi e sarà verificata l'adozione di best practices a livello europeo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Indicatori	<p>Target enti pubblici a livello EU: almeno 10</p> <p>Identificazione degli indicatori: fatto/non fatto (fatto)</p> <p>Report finalizzato: fatto/non fatto (fatto)</p> <p>Questionario soddisfazione dipendenti: fatto/non fatto (fatto)</p>
Responsabile	Direzione Risorse (ref. Laura Papaleo, Ufficio Europa)
Strutture coinvolte	<p>Direzione Risorse - Ufficio Europa</p> <p>Direzione Governance - Ufficio Pianificazione Strategica</p> <p>Servizio Personale e Relazioni Sindacali</p>
Budget	Euro 0,00
Anno 2024	
Anno 2025	<p>Individuazioni di partner per definire dimensioni oggetto di benchmark</p> <p>Conduzione analisi e definizione del set di indicatori</p>
Anno 2026	Alla luce dei risultati dell'analisi condotta, formulazione di proposte di innovamento e loro studio di fattibilità

5.2 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
Budget	Euro 0,00
Commento	Il set di dati verrà condiviso con il Comune di Genova per le strutture partecipate entrambi gli enti
Anno 2024	Avvio 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
-----------	---

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. Marco Zarattini Ufficio performance e controlli)
Strutture coinvolte	Direzione Generale Servizio Personale e relazioni sindacali
Budget	Euro 0,00
Anno 2024	Raccolta dati ed Elaborazione documento di riepilogo e analisi da pubblicare nella intranet
Anno 2025	Aggiornamento dati
Anno 2026	Verifica applicazione criteri

5.3 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 caregiver, 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 caregiver, 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
Budget	Euro 0,00
Anno 2024	
Anno 2025	
Anno 2026	Conduzione analisi e definizione del set di indicatori

5.4 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
Budget	Euro 0,00
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

5.5 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
Budget	Euro 5.000 annui
Anno 2024	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

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
Budget	Euro 0,00
Anno 2024	-
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)

6 Cronoprogramma e risorse dedicate

Obb #	Azione	2024	2025	2026	2027	2028	NOTE	costi	note su costi
1 ²	Ricerca sulla percezione dell'equità di genere all'interno dell'ente e in relazione ai servizi erogati da parte dei dipendenti	X		X		X	Realizzato il primo anno e riproposto ogni biennio	10.000 €	Limitatamente al primo anno
	Utilizzo linguaggio di genere corretto e inclusivo nella stesura della documentazione dell'ente		X	X	X	X			
	Campagna informativa GEP	X	X	X	X	X			
	Elaborazione e aggiornamento set di dati per analisi di genere del personale	X	X	X	X	X			
2 ³	Campagna informativa diritti e congedi previsti per tutte le famiglie	X	X	X	X	X			
	Agevolare l'abbonamento al servizio di trasporto pubblico	X	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 ⁴	Monitoraggio composizione di genere nelle società partecipate	X	X	X	X	X	Attivato anno I e mantenuto per verifica trend		
	Monitoraggio composizione commissioni, tavoli e organismi analoghi	X	X	X	X	X	Attivato anno I e mantenuto per verifica trend		

² Promozione della cultura di genere

³ Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa

⁴ Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali.

Obb #	Azione	2024	2025	2026	2027	2028	NOTE	costi	note su costi
4 ⁵	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 ⁶	Valorizzare la dimensione di genere nelle strategie dell'ente attraverso la raccolta di dati sulla popolazione beneficiaria dei servizi	X	X	X	X	X			
6 ⁷	Formazione finalizzata al contrasto alla violenza di genere	X	X	X	X	X		5.000 €	annui
7 ⁸	Definizione di una Policy sulle pari opportunità		X	X	X	X			Valutare consulenza

⁵ Promuovere l'uguaglianza di genere attraverso strategie volte a garantire una rappresentanza equa e sostenibile di entrambi i generi nel reclutamento del personale dipendente

⁶ Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente

⁷ Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere

⁸ Sviluppo di politiche contro la violenza di genere