



## Regione Liguria – Giunta Regionale

Atto N° 90-2022 - Seduta N° 3718 - del 11/02/2022 - Numero d'Ordine 10

Prot/2022/132211

Oggetto Approvazione del Gender Equality Plan della Regione Liguria

Struttura Proponente Settore affari europei e internazionali

Tipo Atto Deliberazione

---

### Certificazione delle risultanze dell'esame dell'Atto

Presidente ALESSANDRO PIANA - Vicepresidente, partecipanti alla seduta:

Componenti della Giunta		Presenti	Assenti
Giovanni TOTI	Presidente della Giunta Regionale		X
Alessandro PIANA	Vicepresidente della Giunta Regionale	X	
Andrea BENVEDUTI	Assessore	X	
Giovanni BERRINO	Assessore	X	
Ilaria CAVO	Assessore		X
Simona FERRO	Assessore	X	
Giacomo Raul GIAMPEDRONE	Assessore	X	
Marco SCAJOLA	Assessore	X	
		6	2

Relatore alla Giunta PIANA Alessandro, FERRO Simona

Con l'assistenza del Dirigente Generale Dott.ssa Claudia Morich in sostituzione del Segretario Generale Avv. Pietro Paolo Giampellegrini e del Segretario di Giunta Dott.ssa Roberta Rossi.

**La Giunta Regionale**

All'unanimità ha approvato il provvedimento

---

Atto rientrante nei provvedimenti di cui alla lett. A punto 1 sub E

**Elementi di corredo all'Atto:**

- ALLEGATI, che ne sono PARTE INTEGRANTE E NECESSARIA
-

## LA GIUNTA REGIONALE

### RICHIAMATI:

- l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile, adottata all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la Risoluzione n.70/1 del 15 settembre 2015, il cui obiettivo 5 si propone di *“eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età”* al fine di garantire *“parità tra tutte le donne e le ragazze nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne e alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici”*;
- la Comunicazione della Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni *“Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”* 2020/0152 del 5 marzo 2020, nella quale vengono definiti gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025, finalizzati a *“costruire un'Europa garante della parità di genere, in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini appartengano al passato”*;
- la Risoluzione del Parlamento Europeo 2019/2169 del 21 gennaio 2021 sulla Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere, che ha approvato la succitata Comunicazione *“giudicandola un forte segnale di impegno nelle politiche europee per la parità di genere, oltre che un quadro politico decisivo, chiaro e ambizioso per far progredire ulteriormente i diritti delle donne e la parità di genere e contrastare gli attacchi contro di essi”*;
- la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026, elaborata dal Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia, la cui finalità generale è *“rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri”*;
- l'art. 51 della Costituzione italiana, ai sensi del quale *“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”*;

### VISTI:

- il Regolamento (UE) del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 695 del 28 aprile 2021 che istituisce il Programma quadro di ricerca e innovazione Horizon Europe 2021-2027, il cui art. 7 prevede che *“Il Programma garantisce l'efficace promozione di pari opportunità per tutti e l'attuazione dell'integrazione di genere, compresa l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e innovazione e mira inoltre ad affrontare le cause dello squilibrio di genere”*;
- la Decisione (UE) della Commissione Europea C(2021)1940 del 31 marzo 2021 di approvazione dei *General Annexes* al Programma di lavoro 2021-2022 di Horizon Europe 2021-2027, nella quale è previsto l'obbligo per i soggetti giuridici che intendono presentare proposte progettuali nell'ambito di Horizon Europe 2021-2027 di disporre di un Piano per la parità di genere (Gender Equality Plan, di seguito “GEP”);

VISTO altresì il Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021, il cui art. 6 istituisce l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni con più di 50 dipendenti di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito "PIAO"), che ai sensi del comma 2 lett. G del medesimo articolo deve definire *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi"*;

RICHIAMATO altresì il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza predisposto dall'Italia per ottenere i finanziamenti provenienti dal Programma Next Generation EU, nel quale è previsto che il contrasto alla discriminazione di genere e la promozione dell'*empowerment* femminile costituiscano obiettivi trasversali;

PREMESSO che:

- la Commissione Europea con la succitata Decisione C (2021)1940 del 31 marzo 2021 ha previsto che le istituzioni pubbliche intenzionate ad accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe 2021-2027 debbano essere dotate di un GEP, ossia un Piano di durata triennale che contiene le modalità e le azioni finalizzate al perseguimento degli obiettivi indicati nella Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere;
- la Regione Liguria partecipa nei diversi ambiti di intervento a proposte progettuali nel ruolo di partner o Autorità capofila nell'ambito dei Programmi a gestione diretta della Commissione Europea, tra i quali Horizon Europe 2021-2027;

RILEVATO che:

- l'Ufficio di rappresentanza della Regione Liguria presso Bruxelles, con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia e di tutti i Settori regionali competenti sul tema, ha predisposto un GEP;
- il succitato GEP è stato concepito come un piano di organizzazione interna, che tiene in considerazione le peculiarità dell'Ente e che sarà integrato nel PIAO;

RILEVATO altresì che il summenzionato GEP, di durata triennale con facoltà di aggiornamento annuale, è suddiviso nelle seguenti 5 Aree Tematiche, nelle quali la Regione Liguria ha individuato specifici obiettivi e azioni da porre in essere per il perseguimento del macroobiettivo della parità di genere:

- distribuzione del personale e attività di monitoraggio dei risultati;
- promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale e della partecipazione delle donne a progetti europei;
- benessere organizzativo;
- contrasto alla discriminazione di genere, tutela e divulgazione sui temi delle pari opportunità;
- monitoraggio, valutazione e aggiornamento del GEP;

CONSIDERATO che la Regione Liguria intende promuovere e diffondere il percorso di costruzione del GEP tra i membri della *"Community per l'europrogettazione"* costituita con deliberazione della Giunta Regionale n. 411 del 14 maggio 2021, proponendosi come promotore della diffusione dei principi di parità di genere;

DATO ATTO, dunque, che per tutte le ragioni sopra esposte l'approvazione del GEP è indispensabile per la Regione Liguria;

RILEVATO che le risorse per i servizi di comunicazione esterna e formazione previsti nel "Gender Equality Plan" sono composte dalle seguenti quote:

- 1) per l'annualità 2022 la quota complessiva pari a € 9.724,00 risulta già allocata nel bilancio di previsione 2022-2024 ed impegnata come rappresentato nella seguente tabella:

Missione e Programma	Atti di impegno 2022	Quota impegnata per i servizi dedicati al GEP
Missione 1 Programma 5	Decreto n. 127 del 14 gennaio 2022 "Conferimento di incarico in house a Liguria Ricerche S.p.A. per il supporto alle attività di funzionamento dell'ufficio di Bruxelles - servizi di promozione delle politiche europee e dei programmi europei a gestione diretta. Impegno di spesa: € 70.000,00 = IVA inclusa".	€8034,00
Missione 1 Programma 10	Decreto di aggiudicazione n. 7887 del 22 dicembre 2021 "Gara centralizzata mediante procedura aperta per l'affidamento di un servizio per l'acquisizione della fornitura di corsi di formazione a favore del personale regionale previsti dal documento "piano annuale della formazione per l'anno 2021" con impegno di spesa € euro 375.645,00.= i.v.a. esente	€1.690,00

- 2) le annualità 2023 e 2024 sono allocate alla Missione 1 Programma 5 e alla Missione 1 Programma 10 del bilancio 2022-2024 e saranno impegnate annualmente nella misura massima pari a complessivi € 10.000,00;

Su proposta del Presidente della Giunta Regionale e dell'Assessore alle Pari Opportunità, Stili di Vita Consapevoli, Cittadinanza Responsabile, Tutela e Valorizzazione dell'Infanzia, Tutela degli Animali d'Affezione, Tutela dei Consumatori, Sport, Organizzazione e Personale Regionale

## **DELIBERA**

Per tutto quanto esposto in premessa che qui si intende integralmente richiamato:

1. di approvare il Gender Equality Plan (“GEP”), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, di durata triennale con facoltà di aggiornamento annuale;
2. di dare mandato ai Settori competenti indicati nel suddetto Gender Equality Plan (“GEP”) di dare seguito alle azioni e alle attività ivi contenute;
3. di dare mandato al Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione di integrare il Piano di parità di genere nel Piano integrato di attività e organizzazione.

Avverso il presente provvedimento è possibile proporre ricorso giurisdizionale al TAR entro 60 giorni o, in alternativa, ricorso amministrativo straordinario al Presidente della Repubblica entro 120 giorni dalla notifica, comunicazione o pubblicazione dello stesso.



REGIONE LIGURIA

# Piano per la Parità di Genere Regione Liguria Gender Equality Plan (GEP)

## Sommario

Gruppo di lavoro GEP .....	1
Introduzione .....	2
Descrizione del Piano per la Parità di Genere.....	4
Obiettivi e Focus delle cinque Aree Tematiche del Piano per la Parità di Genere .....	6



# Piano per la Parità di genere Regione Liguria

## *Gender Equality Plan (GEP)*

### **Gruppo di lavoro GEP**

<i>GRUPPO DI LAVORO GEP</i>	
<b>Laura Muraglia (Coordinatrice)</b>	Settore Affari Europei e Internazionali
<b>Irene Saracino</b>	Liguria Ricerche
<b>Matteo Badi</b>	Università di Genova (tirocinio curricolare svolto presso il Settore Affari Europei e Internazionali)
<b>Luca Nervi</b>	Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione
<b>Riccardo Gallese</b>	Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione
<b>Massimiliano Bartolaccini</b>	Settore Risorse Umane
<b>Carmen Chiarello</b>	Settore Risorse Umane
<b>Ilaria Merino</b>	Comitato Unico di Garanzia (CUG)
<b>Laura Amoretti</b>	Consigliera regionale di Parità
<b>Irene Mercuri</b>	Consigliera di Parità supplente
<b>Maria Luisa Gallinotti</b>	Settore Politiche sociali, terzo settore, immigrazione e pari opportunità
<b>Manuela Castagnola</b>	Settore Politiche sociali, terzo settore, immigrazione e pari opportunità
<b>Monica Barabino</b>	Settore Politiche sociali, terzo settore, immigrazione e pari opportunità
<b>Erika Capello</b>	Settore Politiche sociali, terzo settore, immigrazione e pari opportunità



## Introduzione

In coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, la Commissione Europea ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del prossimo programma **Horizon Europe** debbano dotarsi del *Gender Equality Plan* (GEP).

Il programma Horizon si rivolge tradizionalmente agli enti di ricerca, rispetto ai quali la pubblica amministrazione presenta significative differenze. Tuttavia, spetta proprio agli enti regionali il compito di sfruttare gli strumenti offerti dalla ricerca al fine di migliorare la gestione del territorio, tutelando i cittadini e promuovendo lo sviluppo.

Tenuto conto delle peculiarità e delle regole che caratterizzano le carriere all'interno Pubblico Settore, e al fine di contestualizzare il processo di costruzione condiviso che ha portato alla realizzazione del **Gender Equality Plan di Regione Liguria**, riteniamo utile sottolineare le **specificità dei pubblici impieghi**, nella misura in cui tali caratteristiche hanno influito nella definizione degli obiettivi e dei target presenti nel nostro Piano.

I contratti di lavoro offerti dagli enti pubblici territoriali devono, ai sensi della legge, essere regolati dai cosiddetti contratti collettivi nazionali del pubblico impiego, i quali sono tenuti a rispettare regole specifiche e differenti rispetto ai contratti di lavoro degli organismi privati.

Le procedure concorsuali di accesso alle diverse categorie della pubblica amministrazione, le quali regolano non solo la selezione del personale, ma anche la progressione economica verticale e orizzontale di quest'ultimo, assicurano l'identità di trattamento, favorendo quindi in maniera efficace le pari opportunità all'interno degli enti pubblici.

Non è un caso, infatti, che quest'ultimi si caratterizzino tipicamente per una **forte presenza femminile** rispetto agli organismi privati, sebbene la composizione del personale non sia da ritenersi un parametro sufficiente alla valutazione dell'equilibrio di genere: sappiamo che, negli enti pubblici, l'**equilibrio di genere** nella **composizione del personale** e nella ripartizione delle **posizioni apicali** rappresenta un obiettivo globalmente raggiunto, tuttavia, non sono da sottovalutarsi le problematiche incontrate dalle lavoratrici nella **conciliazione tra vita professionale e vita privata**.

Criticità significative concernono infatti le disparità nella richiesta di permessi, congedi, contratti part time e misure di conciliazione, a dimostrazione di una **maggiore responsabilità delegata alle donne nella gestione familiare a discapito dei percorsi di carriera** di quest'ultime.

Anche i processi di valutazione del personale nel pubblico Settore, basati su criteri oggettivi di performance dei dipendenti, garantiscono la parità di trattamento e inibiscono forme di discriminazione basate sul genere.



È dunque tenendo conto delle specificità sopra descritte, che, al fine di adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, Regione Liguria ha redatto il Piano per la Parità di Genere. Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità dell'ente, che conduce attività di **europrogettazione** e di **gestione e promozione del territorio**. Il piano così definito costituisce uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili.

Il lavoro svolto ha consentito l'identificazione delle principali criticità legate alla discriminazione di genere, e ha portato all'identificazione di **cinque aree tematiche** principali, nelle quali sono state declinate le azioni che intendiamo effettuare per il raggiungimento degli obiettivi.

È nostro scopo garantire la **parità di genere nella e attraverso l'europrogettazione**, facendo di quest'ultima uno strumento di crescita, di motivazione e di apertura. Riteniamo che l'europrogettazione possa essere veicolo di inclusione, integrazione e innovazione e che possa favorire un **cambiamento strutturale**, anche attraverso il corretto ed efficace sfruttamento delle nuove tecnologie in vista di una maggiore flessibilità e di una migliore gestione dell'equilibrio tra carriera e vita familiare.

Il cambiamento, infatti, non può e non deve poggiare unicamente sulle misure di conciliazione, ma anche sulla creazione di opportunità di crescita. In tal senso, i progetti europei rappresentano un'importante fonte di motivazione e innovazione, rafforzano la *capacity building*, la fiducia in sé stessi, l'apertura mentale, e possono aiutare le donne ad accrescere la loro ambizione e ad esprimersi liberamente mettendo a frutto le proprie competenze e le proprie idee.



## Descrizione del Piano per la Parità di Genere

Il **Piano per la parità di genere di Regione Liguria** è stato concepito come un **piano di organizzazione interna**, finalizzato a garantire la parità di genere e a promuovere valori di equità all'interno dell'ente regionale, nel rispetto delle cui specificità e caratteristiche è stato pensato e sviluppato.

Un significativo punto di avvio per la sua definizione, è stato il *Gender Equality Plan* di ENEA, alla cui struttura e impostazione è stato fatto ampio riferimento.

Il **percorso di costruzione condivisa** del GEP di Regione Liguria è stato avviato dal **Settore Affari Europei e Internazionali**, il quale ha intrapreso inizialmente le azioni connesse all'analisi e al confronto dei GEP già pubblicati e successivamente alla definizione di potenziali aree tematiche e obiettivi in linea con quanto definito dalla Commissione Europea, avviando inoltre un confronto con altri enti, tra cui **l'Università di Genova** e **l'Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente ligure (ARPAL)**, aventi intrapreso a loro volta il percorso di scrittura e presentazione del Piano.

Le esigenze e le criticità del personale della Giunta regionale, sul quale si applicheranno le azioni definite all'interno del GEP, sono emerse attraverso la realizzazione di un'**analisi quantitativa preliminare**, svolta sui dati messi a disposizione dal CUG. I risultati ottenuti hanno costituito la base del ragionamento portato avanti con il **Settore Politiche sociali, terzo settore, immigrazione e pari opportunità**, il **Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione**, il **Settore Risorse Umane** e la **Consigliera regionale di Parità**.

A livello metodologico, è stata concordata la **raccolta ed analisi di dati di carattere prettamente quantitativo\***, riguardanti principalmente:

- La **composizione del personale in base al genere**;
- La distribuzione delle **posizioni apicali** tra personale maschile e femminile;
- L'adozione delle differenti tipologie di **contratti** (full time e part time) da parte dei dipendenti uomini e donne;
- La fruizione dei **congedi** (parentali e L104) in base al genere;
- Il ricorso a **misure di conciliazione** (lavoro agile) da parte del personale maschile e femminile.



Per ciascuno degli aspetti elencati, l'analisi si è inoltre concentrata sugli aspetti connessi alla ripartizione delle risorse umane in base alle **fasce d'età**, la quale è stata ritenuta una variabile significativa dell'indagine a fronte di un'età media avanzata e dei suoi effetti diretti sulle dinamiche del personale.

Il risultato finale è stato quindi ottenuto attraverso la pianificazione di incontri periodici e la progressiva integrazione di elementi e idee provenienti da tutti i soggetti coinvolti. Esso si compone di schede sintetiche realizzate per ciascun **obiettivo** relativo alle **aree tematiche** individuate, per ognuno dei quali vengono descritte le **azioni**, gli **strumenti**, gli **output**, i **target**, i **responsabili di misurazione** e le **previsioni di spesa**.

\* Un approfondimento di carattere **qualitativo** è invece previsto nelle successive fasi di monitoraggio del GEP, nelle quali verranno promossi strumenti qualitativi di raccolta delle informazioni e di analisi delle opinioni relative alla situazione di genere e all'utilità del GEP, in vista di un **percorso partecipato di miglioramento e diffusione dello strumento**.

## Obiettivi e Focus delle cinque Aree Tematiche del Piano per la Parità di Genere

Area Tematica (AT)	Obiettivi	Focus
AT1 – Analisi e valutazione iniziale della parità di genere nell'organizzazione interna	AT1.O1 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale con particolare attenzione agli indici di equilibrio	La conoscenza delle dinamiche del personale è necessaria per implementare misure che contribuiscano alla parità. Rendere più facilmente fruibili i dati relativi alle risorse umane costituisce una premessa fondamentale per lo sviluppo di politiche organizzative tese a rafforzare l'equilibrio tra i generi. Sebbene, guardando alla distribuzione delle posizioni apicali, quest'ultima risulti equilibrata tra uomini e donne, il dato da prendere in considerazione per valutare la probabilità di accesso delle donne alle posizioni più alte è quello relativo alla percentuale di donne nei ranghi elevati rispetto alla totalità delle donne presenti. Il rapporto tra questa percentuale e il suo corrispettivo maschile dovrà essere il più possibile vicino o uguale a 1 affinché ci sia una pari distribuzione delle opportunità per donne e uomini.
AT2 – Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale e della partecipazione delle donne a progetti europei	AT2.O1 Promozione della partecipazione femminile nei team di progetto ed integrazione della dimensione di genere nelle attività di progetto	Al fine di promuovere le pari opportunità, l'adozione di criteri oggettivi di selezione non basta. È necessario agire sulla mentalità e sulla creazione di opportunità per favorire l'ambizione e la motivazione delle lavoratrici, tramite l'identificazione di percorsi di empowerment. L'ingresso delle lavoratrici all'interno dei team di progetto può rappresentare per loro una spinta motivazionale, soprattutto durante i periodi di transizione lavorativa (cambiamenti di incarichi, pause lavorative per motivi personali e familiari...). I progetti, che applicano i principi del project management, rappresentano infatti un fattore di crescita professionale e personale e sono suscettibili di contaminare positivamente tutti gli ambiti lavorativi di competenza del personale.
AT3 - Benessere organizzativo	AT3.O1 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	Le donne risultano ancora le principali responsabili della cura familiare, come lo dimostrano i dati relativi alla richiesta di permessi, congedi parentali e 104 da parte di quest'ultime rispetto ai lavoratori uomini. Per favorire un maggior equilibrio e una migliore conciliazione degli impegni lavorativi e familiari, viene promosso il benessere organizzativo e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità alle misure di conciliazione. Si guarda quindi al miglioramento dei servizi di welfare, al lavoro agile e si auspica un utilizzo più equilibrato dei permessi, delle misure di conciliazione e dei congedi parentali. Si ritiene che tale cambiamento non sia solo organizzativo ma culturale, e che il margine di miglioramento degli enti territoriali sia in questo frangente particolarmente elevato.
AT4 - Contrasto alla discriminazione e violenza di genere, tutela e divulgazione sui temi delle pari opportunità	AT4.O1 Individuazione dei fenomeni di discriminazione e violenza di genere all'interno dell'amministrazione e fornire immediate informazioni alle vittime	Monitorare la presenza di fenomeni di discriminazione e violenza di genere e garantire un sostegno pratico ed un supporto psicologico a coloro che si sentono vittima di discriminazione, favorendo inoltre la diffusione di una cultura di genere e di una maggiore sensibilità al tema, ed una maggiore tutela della salute psicofisica delle lavoratrici. È infatti condizione fondamentale, per ridurre i fenomeni della violenza di genere, una crescita culturale di tutti i dipendenti al fine di applicare i principi delle pari opportunità in maniera trasversale a tutte le attività dell'ente. Da questo punto di vista, l'integrazione di un codice di condotta che tenga conto della dimensione di genere sarà un passaggio fondamentale per garantirne l'applicazione all'interno dell'ente regionale.
	AT4.O2 Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere: fornire indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla	
	AT4.O3 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità e della discriminazione e violenza di genere	
AT5 - Monitoraggio, valutazione e aggiornamento del GEP	AT5.O1 – valutazione annuale dell'andamento delle attività e analisi dei principali risultati ottenuti	Tenere monitorato lo stato di avanzamento del GEP e i risultati raggiunti grazie a quest'ultimo è essenziale al fine di valutarne la coerenza e l'impatto sui target di riferimento. Il GEP deve infatti essere concepito come uno strumento dinamico e in continua evoluzione in risposta ai cambiamenti e alle esigenze dell'ente.
	AT5.O2 – valutazione del livello di conoscenza del piano e percorsi partecipativi per il miglioramento	

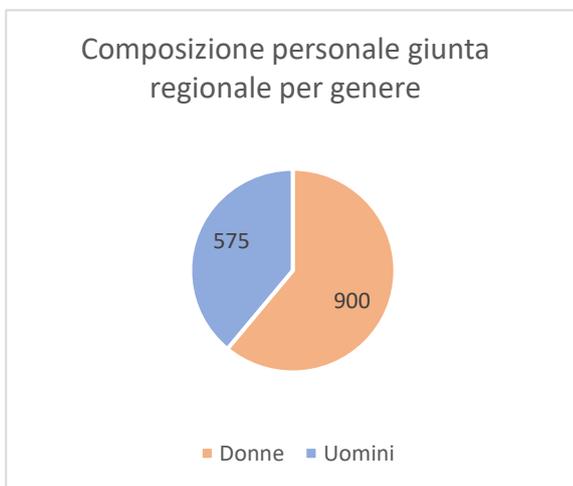
# Allegato 1 – Analisi iniziale

## Analisi dati CUG – Personale Giunta Regionale

### I. Composizione del personale per genere e fasce di età

- Composizione del personale per genere

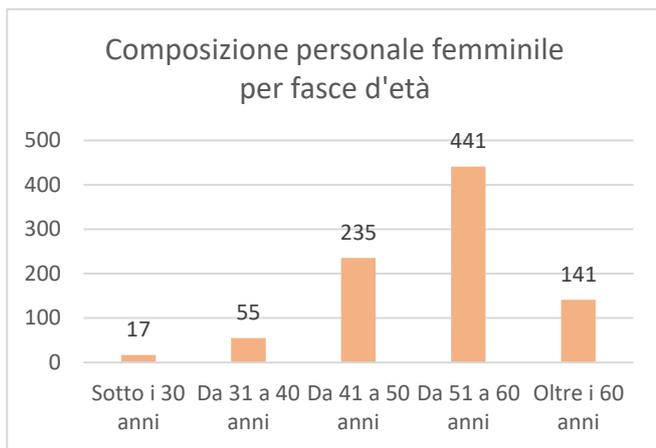
Composizione del personale per genere		
Totale dipendenti	Donne	Uomini
1475	900	575
Percentuali		
	61,02%	38,98%



- ✓ Il personale della Giunta regionale si compone per circa il **60% di donne** (900 dipendenti donne su un totale di 1475 dipendenti) e per il **40% di uomini** (575 dipendenti uomini).
- ✓ Il dato non stupisce in quanto il pubblico settore vede tipicamente una maggiore presenza di lavoratrici rispetto al settore privato.

- Composizione del personale femminile

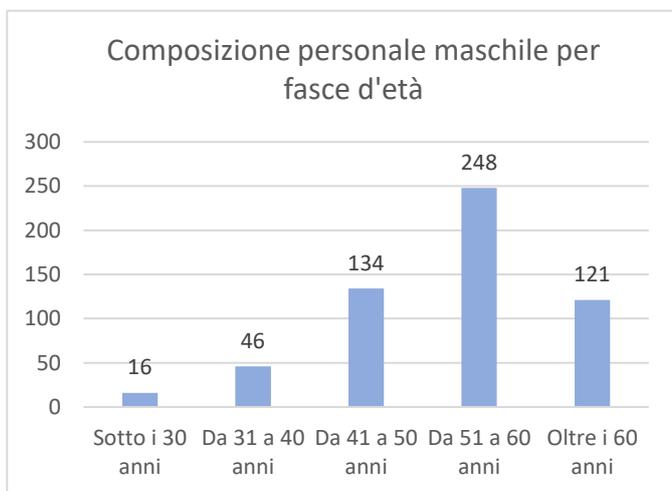
Composizione del personale femminile per fasce d'età				
Sotto i 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre i 60 anni
17	55	235	441	141
1,9%	6,1%	26,1%	49%	15,7%



- ✓ Il personale femminile è composto per quasi il **50% da dipendenti di età compresa tra i 51 e i 60 anni** (441 dipendenti donne in questa fascia d'età su un totale di 900)
- ✓ La seconda fascia d'età per numero di dipendenti è quella compresa **tra i 41 e i 50 anni (26,1%)**
- ✓ La terza fascia è quella dell'età **superiore ai 60 anni (15,7%)**
- ✓ **Dai 40 anni in giù le percentuali si abbassano in modo significativo:** il 6,1% delle donne hanno un'età compresa tra i 31 e i 40 anni, e meno del 2% ha meno di 30 anni.

- Composizione del personale maschile

Composizione del personale maschile per fasce d'età				
Sotto i 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre i 60 anni
16	46	134	248	121
2,8%	8%	23,3%	43,15	21%

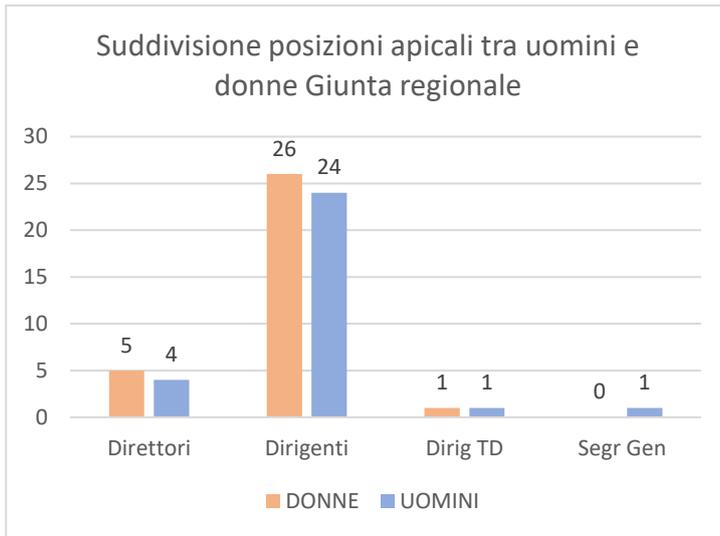


- ✓ Anche il **personale maschile si compone principalmente di dipendenti di età compresa tra i 51 e i 60 anni** (248 dipendenti su un totale di 575)
- ✓ Come per il personale femminile, anche quello maschile vede come seconda fascia di età più rappresentata quella **tra i 41 e i 50 anni (23,3%)**, sebbene vi sia una minor differenza tra quest'ultima e quella **oltre i 60 anni (21%)** rispetto al divario tra le due nel personale femminile
- ✓ **Quasi l'11% è rappresentato da uomini al di sotto dei 40 anni**

## II. Suddivisione delle posizioni apicali per genere e fasce d'età

- Suddivisione posizioni apicali tra uomini e donne

Suddivisione posizioni apicali tra uomini e donne Giunta regionale				
	Direttori	Dirigenti	Dirig TD	Segr Gen
<b>DONNE</b>	5	26	1	0
<b>UOMINI</b>	4	24	1	1
Percentuali				
<b>DONNE</b>	55,56	52	50	0
<b>UOMINI</b>	44,44%	48%	50%	100%



- ✓ L'analisi dei dati sulla ripartizione delle posizioni apicali tra uomini e donne fa emergere **una suddivisione equilibrata**: circa il 50% delle posizioni apicali è infatti occupato da dipendenti donne.
- ✓ È però necessario **rapportare questo dato a quelli relativi alla composizione del personale** sopra riportati, tenendo in considerazione la forte presenza femminile nel personale della Giunta regionale.
- ✓ Sarà cioè necessario "controllare" quest'ultima variabile per ottenere una panoramica più veritiera relativa alla **facilità di accesso alle posizioni apicali** per uomini e donne.

**Indice di equilibrio ripartizione posizioni apicali in base al genere:**

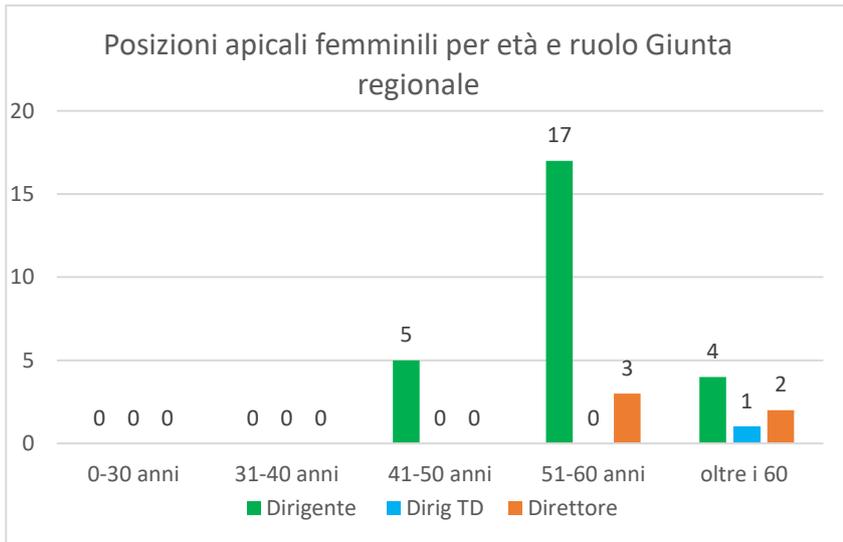
$$\frac{\text{Tot. pos. apicali occupate dalle donne} / \text{Tot. dipendenti donne}}{\text{Tot. pos. apicali occupate dagli uomini} / \text{Tot. dei dipendenti uomini}}$$

$$\frac{32/900}{30/575} = \frac{0,036}{0,052} = 0,69 \rightarrow \text{quanto più il risultato si avvicina a 1, tanto più il rapporto è equilibrato.}$$

Nonostante guardando alla suddivisione delle posizioni apicali tra donne e uomini queste risultino esattamente ripartite tra uomini e donne, controllando la variabile "composizione del personale", e tenendo quindi conto dell'influenza della forte presenza femminile sulla ripartizione dei ruoli apicali, otteniamo come valore dell'indice di equilibrio 0,69, un valore positivo ma ancora distante da 1. Nonostante siano una minoranza all'interno del personale della giunta regionale, gli uomini accedono quindi più facilmente delle donne alle posizioni più remunerate.

- Posizioni apicali femminili per età e ruolo

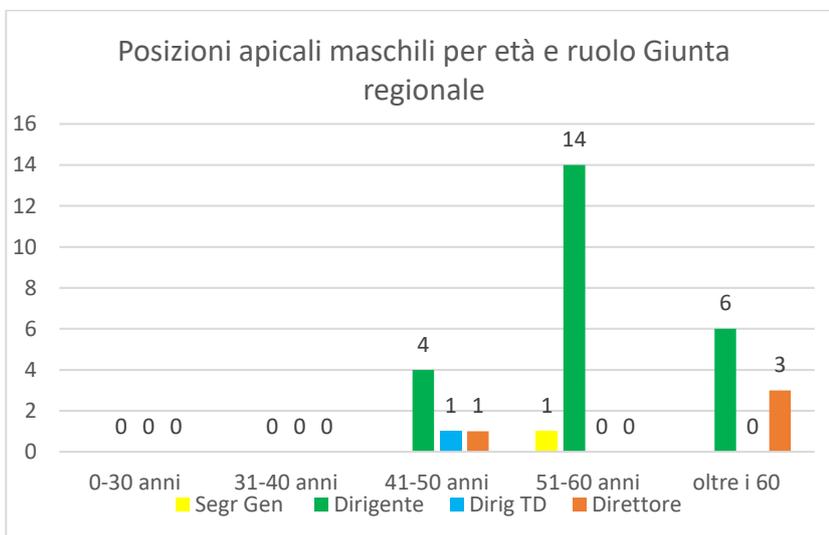
	Posizioni apicali femminili per età e ruolo Giunta regionale				
Fasce d'età	0-30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre i 60
Dirigente	0	0	5	17	4
Dirig TD	0	0	0	0	1
Direttore	0	0	0	3	2



- ✓ **Nessuna donna al di sotto dei 40 anni occupa ruoli apicali** nella Giunta regionale
- ✓ **Sono soprattutto le donne appartenenti alla fascia d'età che va dai 51 ai 60 anni ad occupare ruoli apicali** (17 dirigenti e 3 direttrici donne)
- ✓ 5 donne tra i 41 e i 50 anni occupano posizioni dirigenziali
- ✓ 7 donne oltre i 60 anni occupano ruoli apicali

• Posizioni apicali maschili per età e ruolo

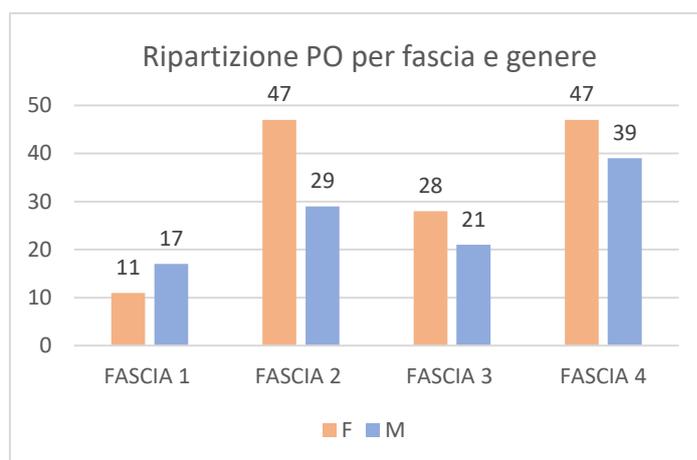
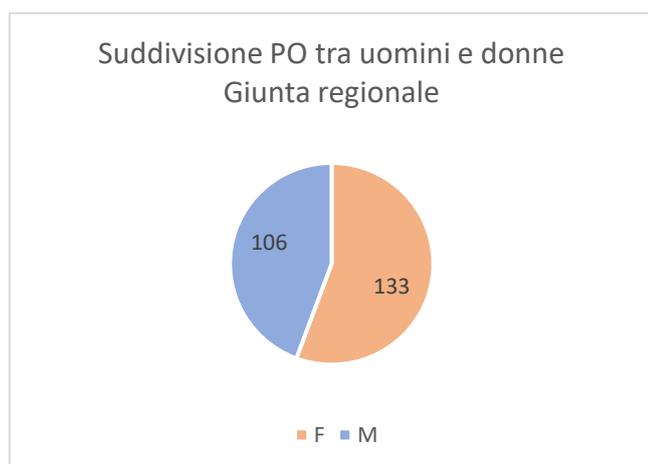
Posizioni apicali maschili per età e ruolo Giunta regionale					
Fasce d'età	0-30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre i 60
<b>Segr Gen</b>				1	
<b>Dirigente</b>	0	0	4	14	6
<b>Dirig TD</b>	0	0	1	0	0
<b>Direttore</b>	0	0	1	0	3



- ✓ Come nel personale maschile, anche in questo caso **nessun uomo sotto i 40 anni occupa posizioni apicali**
- ✓ **La fascia di età nella quale si concentra il maggior numero di uomini ricoprenti ruoli apicali è quella dai 51 ai 60 anni**
- ✓ La seconda fascia è quella di età superiore ai 60 anni
- ✓ 6 uomini tra i 41 e i 50 anni rivestono posizioni apicali

- Ripartizione posizioni organizzative per genere

Posizioni organizzative per genere Giunta regionale			
	F	M	Totale
FASCIA 1	11	17	28
FASCIA 2	47	29	76
FASCIA 3	28	21	49
FASCIA 4	47	39	86
<b>Totale</b>	<b>133</b>	<b>106</b>	<b>239</b>



- ✓ Circa il **55% delle posizioni organizzative è occupato da dipendenti donne** (133 PO occupate da donne su un totale di 239 posizioni organizzative).
- ✓ Le PO della Fascia 1 sono maggiormente occupate da uomini mentre in tutte le altre fasce si riscontra una maggioranza di dipendenti donne.
- ✓ È però necessario **rapportare il dato al totale di dipendenti donne e uomini** che compongono il personale della giunta regionale, calcolando rispettivamente la **percentuale di donne che occupano PO sul totale delle donne** e la **percentuale di uomini che le ricoprono sul totale degli uomini**

Ripartizione percentuale posizioni organizzative Giunta regionale		
	% donne su totale delle donne	% uomini su totale degli uomini
FASCIA 1	1,22%	2,96%
FASCIA 2	5,22%	5,04%
FASCIA 3	3,11%	3,65%
FASCIA 4	5,22%	6,78%
<b>Totale</b>	<b>14,78%</b>	<b>18,43%</b>

- ✓ Nonostante in termini assoluti il numero di donne che ricoprono posizioni organizzative (133) sia superiore al numero di uomini (106), rapportando questo dato al totale dei dipendenti donne (900) e uomini (575) della Giunta regionale, emerge che la **percentuale di donne che occupano PO sul totale del personale femminile (14,78%) è inferiore alla percentuale di uomini che le rivestono rispetto al totale del personale maschile (18,43%)**.

- ✓ Le PO risultano, seppur non in maniera estrema, più accessibili ai dipendenti uomini rispetto alle dipendenti donne della Giunta regionale

**Calcolo dell'indice di equilibrio relativo alla ripartizione delle PO tra personale femminile e personale maschile:**

***Indice di equilibrio ripartizione PO per genere***

$$\frac{\text{Tot PO occupate da donne} / \text{Tot dipendenti donne}}{\text{Tot PO occupate da uomini} / \text{Tot dipendenti uomini}}$$

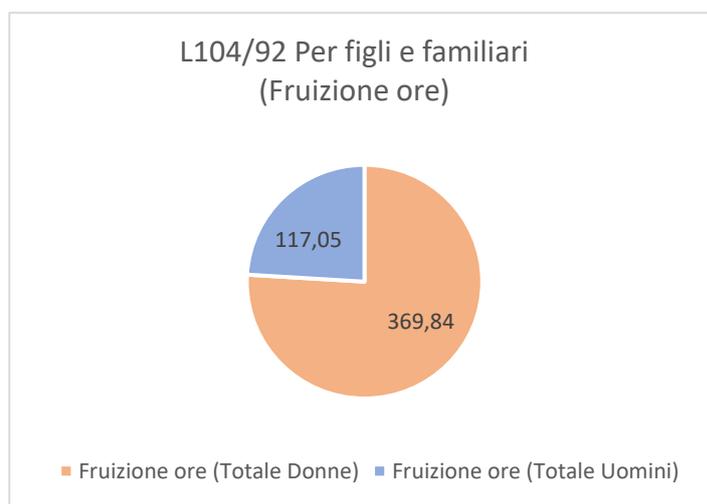
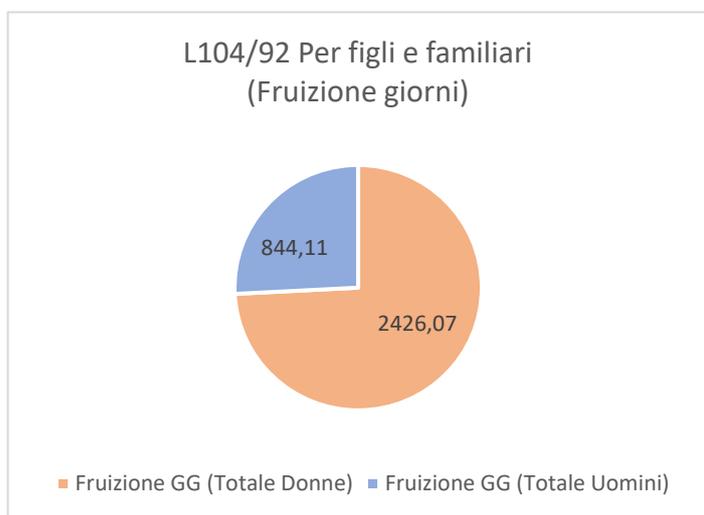
$$\frac{133/900}{106/575} = \frac{0,148}{0,184} = 0,8$$

→ Il valore dell'indice di equilibrio mostra comunque una situazione piuttosto equilibrata dal punto di vista della ripartizione delle PO in base al genere.

**III. Congedi, permessi e misure di conciliazione vita privata vita professionale**

- Fruizione dei permessi L104/92 per figli e familiari in base al genere (valori assoluti e percentuali)

L104/92 (Per figli e familiari)			
Fruizione GG (Totale Donne)	Fruizione GG (Totale Uomini)	Fruizione ore (Totale Donne)	Fruizione ore (Totale Uomini)
2426,07	844,11	369,84	117,05
Percentuali			
74,19%	25,81%	75,96%	24,04%



- ✓ Circa **tre quarti dei giorni e delle ore di permesso L104/92 per figli e familiari sono richiesti dalle dipendenti donne.**
- ✓ Gli impegni e la cura familiari vengono cioè ancora largamente affidati a quest'ultime rispetto ai lavoratori uomini, sebbene sia necessario prendere in considerazione i dati relativi alla composizione del personale, la quale contribuisce a questa suddivisione non equilibrata tra richieste femminile e maschili di permessi L104/92.

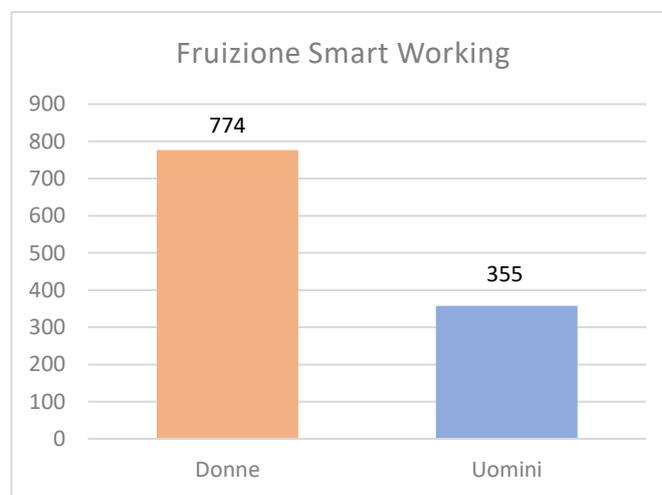
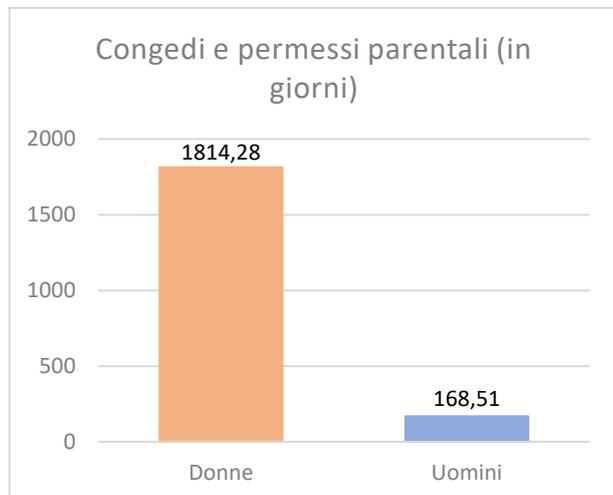
- Analisi incrociata: permessi L104 e PO

	Richiedenti L104 e occupanti PO (valore assoluto)	Valore percentuale sul totale dei richiedenti L104 del proprio sesso
<b>DONNE</b>	15	12,20%
<b>UOMINI</b>	14	32,56%

- ✓ Su un totale di 123 dipendenti donne richiedenti permessi L104 per figli e familiari, 15 occupano posizioni organizzative, ovvero circa il 12% delle richiedenti.
- ✓ Su un totale di 43 uomini dipendenti uomini richiedenti permessi L104 per figli e familiari, 14 ricoprono posizioni organizzative, ovvero circa il 33% dei richiedenti.

- Fruizione dei congedi/permessi parentali e dello smart working

Congedi e permessi parentali (in giorni)		Smart Working	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
1814,28	168,51	774	355
Percentuali			
91,50%	8,50%	68,56%	31,44%



- ✓ **Più del 90% della totalità dei congedi e dei permessi parentali viene richiesto dalle dipendenti donne.** Meno del 9% è invece richiesto dagli uomini.
- ✓ **Quasi il 70% del totale delle richieste di lavoro agile proviene dalle dipendenti donne.** Circa il 30% proviene invece dai lavoratori uomini.
- ✓ Per interpretare correttamente i dati, è però necessario prendere in considerazione i dati relativi alla composizione del personale, la quale contribuisce a questa suddivisione non equilibrata tra richieste femminile e maschili di congedi/permessi parentali e di lavoro agile.

Calcolo dell'indice di equilibrio relativo alle misure di conciliazione tramite il controllo della variabile "composizione del personale":

**1. Indice di equilibrio fruizione di permessi L104 in base al genere:**

$$\frac{\text{Tot uomini richiedenti permessi L104/Tot dipendenti uomini}}{\text{Tot donne richiedenti permessi L104/Tot dipendenti donne}}$$

$$\frac{43/575}{123/900} = \frac{0,07}{0,14} = 0,5$$

→ controllando la variabile "composizione del personale", che influenza in maniera significativa i dati relativi alla richiesta di permessi L104 in base al genere, vediamo che la situazione è di fatto più equilibrata rispetto al primo sguardo dato esclusivamente dalla suddivisione dei permessi. Il valore 0,5 mostra, tuttavia, una situazione ancora distante dall'equilibrio.

**2. Indice di equilibrio fruizione di congedi e permessi parentali in base al genere**

$$\frac{\text{Tot uomini richiedenti congedi e permessi parentali/Tot dipendenti uomini}}{\text{Tot donne richiedenti congedi e permessi parentali/Tot dipendenti donne}}$$

$$\frac{21/575}{121/900} = \frac{0,037}{0,134} = 0,28$$

→ L'indice di equilibrio relativo alla ripartizione dei congedi e permessi parentali è molto distante da 1, il che dimostra un sostanziale disequilibrio nell'affidamento delle responsabilità e degli impegni legati alla cura dei figli. Controllando la variabile "composizione del personale" possiamo però interpretare più accuratamente la situazione attuale, che risulta infatti meno estrema, seppur sempre sbilanciata, rispetto ad una prima analisi basata esclusivamente sulla suddivisione totale dei congedi e permessi parentali.

**3. Indice di equilibrio fruizione smart working in base al genere**

$$\frac{\text{Tot uomini richiedenti smart working/Tot dipendenti uomini}}{\text{Tot donne richiedenti smart working/Tot dipendenti donne}}$$

$$\frac{355/575}{774/900} = \frac{0,62}{0,86} = 0,72$$

→ Il valore dell'indice di equilibrio relativo alla fruizione dello smart working mostra una situazione tendente all'equilibrio, sebbene, anche inserendo il controllo della variabile "composizione del personale", le dipendenti donne risultino comunque quelle che usufruiscono maggiormente delle misure di conciliazione tra vita privata e vita professionale.

## Media degli indici di equilibrio relativi alla conciliazione impegni familiari e vita professionale

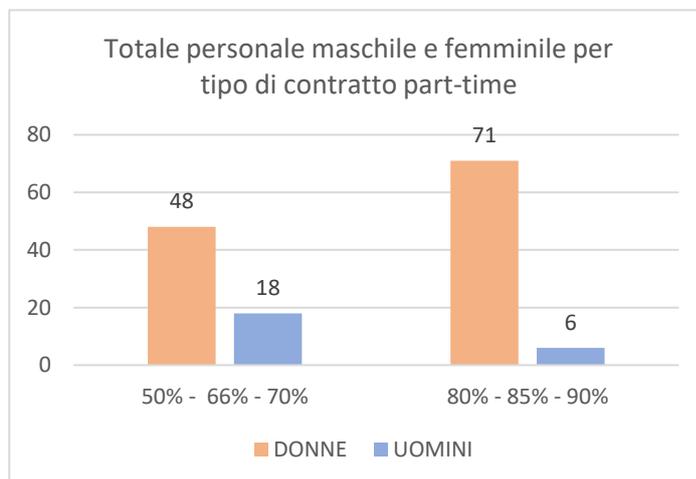
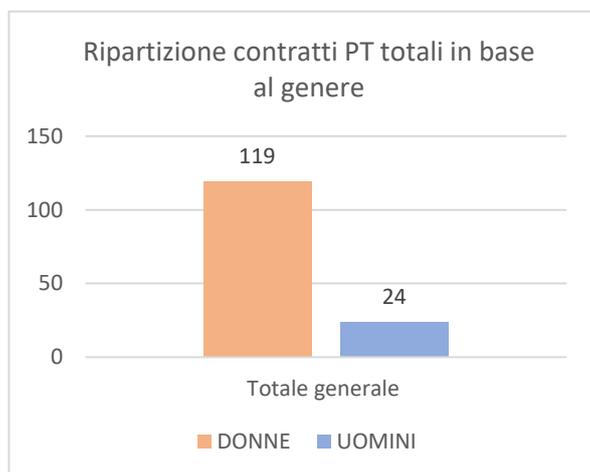
$$\frac{I_1 + I_2 + I_3}{3}$$

$$\frac{0,5+0,28+0,72}{3} = 0,5$$

### IV. Contratti part-time

- Totale personale maschile e femminile avente contratto part time

Totale personale M e F per tipo di contratto PT (valori assoluti)	Valori percentuali			
	DONNE	UOMINI	% F sul tot delle donne (escludendo PO)	% M sul tot degli uomini (escludendo PO)
% PART-TIME				
50% - 66% - 70%	48	18	6,26	3,84
80% - 85% - 90%	71	6	9,26	1,28
<b>Totale</b>	<b>119</b>	<b>24</b>	<b>15,51</b>	<b>5,12</b>



- ✓ Circa l'**83%** dei contratti part-time viene adottato da dipendenti donne (119 contratti PT femminili su un totale di 143). Solo il **17%** dei contratti PT è stato adottato dal personale maschile (24 contratti PT maschili totali). Nella maggior parte dei casi, quindi, sono le donne a prediligere forme di contratto che consentano una maggiore conciliazione con gli impegni familiari e la vita privata.
- ✓ Circa il **15%** delle donne possiede un contratto part time (escludendo le PO che per contratto non possono richiedere un contratto PT). Più precisamente, circa il 6% possiede un contratto PT dal 50 al 70%, mentre circa il 9% possiede un contratto PT dall'80 al 90%.
- ✓ Circa il **5%** degli uomini possiede un contratto part time. Più precisamente, quasi il 4% possiede un contratto PT dal 50 al 70%, mentre poco più dell'1% possiede un contratto PT dall'80 al 90%.

### Calcolo dell'indice di equilibrio relativo al personale femminile e maschile avente contratto part-time:

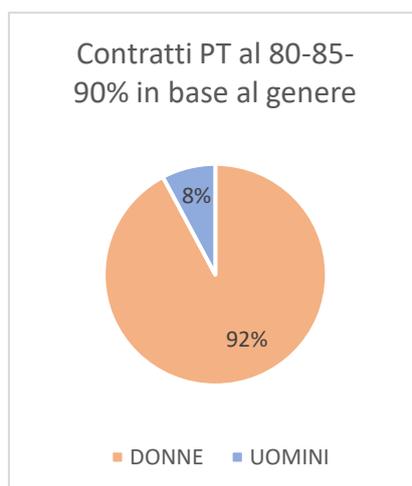
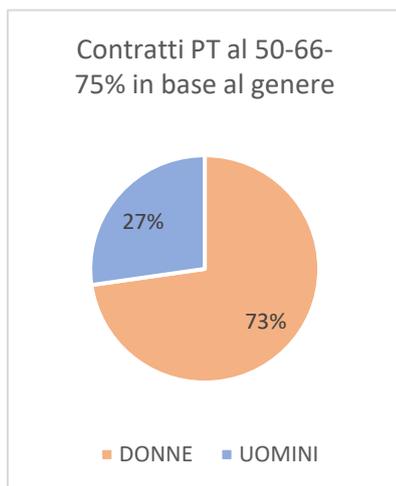
#### Indice di equilibrio personale femminile e maschile avente contratto part – time

$$\frac{\text{Personale maschile avente contratto PT} / \text{Tot personale maschile escludendo PO}}{\text{Personale femminile avente contratto PT} / \text{Tot personale femminile escludendo PO}}$$

$$\frac{24/469}{119/767} = \frac{0,052}{0,155} = 0,36 \rightarrow \text{valore dell'indice di equilibrio lontano da 1, a dimostrazione di una distribuzione non equilibrata dei contratti part-time tra personale maschile e femminile.}$$

- Ripartizione contratti part time in base al genere

Ripartizione contratti PT in base al genere					
% PT	DONNE	UOMINI	TOTALE	% F sul TOT	% M sul TOT
50-66-75%	48	18	66	72,73%	27,27%
80-85-90%	71	6	77	92,21%	7,79%



- ✓ Circa il **73%** dei contratti part-time dal 50 al 70% viene adottato da **dipendenti donne**; il **27%** è invece adottato dal **personale maschile**
- ✓ La **quasi totalità** dei contratti part-time dall'80 al 90% viene adottato da **dipendente donne** (92%); solo l'8% è adottato dal personale maschile

**Calcolo dell'indice di equilibrio relativo alla ripartizione dei contratti part time in base al genere:**

### 1. **Indice di equilibrio distribuzione contratti PT dal 50 al 70% in base al genere**

$$\frac{\text{Dipendenti uomini aventi contratti PT dal 50 al 70\%} / \text{Tot dipendenti uomini escludendo PO}}{\text{Dipendenti donne aventi contratti PT dal 50 al 70\%} / \text{Tot dipendenti donne escludendo PO}}$$

$$\frac{18/469}{48/767} = \frac{0,038}{0,062} = 0,61$$

→ tenendo conto della variabile "composizione del personale della giunta regionale" attraverso il calcolo dell'indice di equilibrio, la distribuzione dei contratti PT dal 50 al 70% risulta meno squilibrata rispetto a quanto si evinceva dal semplice diagramma a torta relativo alla ripartizione dei suddetti in base al genere. L'indice è ancora però lontano da 1 a dimostrazione dello squilibrio ancora presente.

### 2. **Indice di equilibrio distribuzione contratti PT dall'80 al 90% in base al genere**

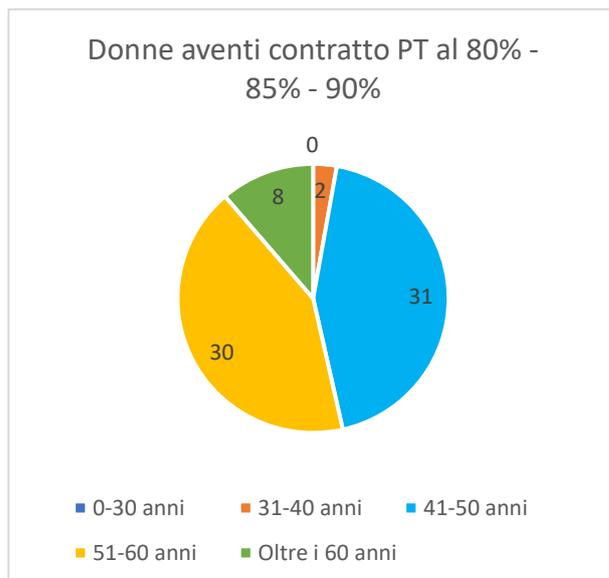
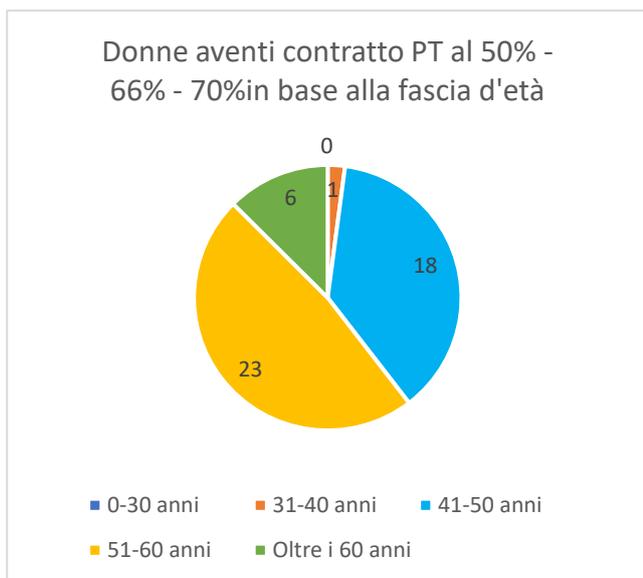
$$\frac{\text{Dipendenti uomini aventi contratti PT dall'80 al 90\%} / \text{Tot dipendenti uomini escludendo PO}}{\text{Dipendenti donne aventi contratti PT dall'80 al 90\%} / \text{Tot dipendenti donne escludendo PO}}$$

$$\frac{6/469}{71/767} = \frac{0,013}{0,093} = 0,14$$

→ il valore dell'indice di equilibrio è estremamente basso. Ciò dimostra un grave squilibrio nella ripartizione dei contratti PT dall'80 al 90% in base al genere, con una netta prevalenza dell'adozione degli stessi da parte del personale femminile.

- Personale femminile e contratti part-time: ripartizione in base alle fasce d'età

DIPENDENTI DONNE					
	0-30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	Oltre i 60 anni
Aventi contratto PT al 50% - 66% - 70%	0	1	18	23	6
Aventi contratto PT al 80% - 85% - 90%	0	2	31	30	8
Percentuali (calcolate sul totale delle donne appartenenti alle singole fasce d'età)					
Aventi contratto PT al 50% - 66% - 70%	0%	1,82%	7,66%	5,22%	4,26%
Aventi contratto PT al 80% - 85% - 90%	0%	3,64%	13,19%	6,80%	5,67%

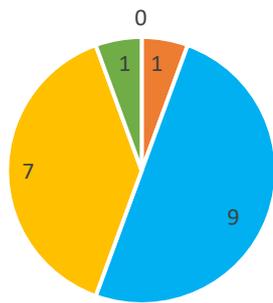


- ✓ **Sono soprattutto le donne di età compresa tra i 41 e i 60 anni ad adottare contratti part time**, come dimostrano non solo i dati assoluti ma anche i valori percentuali calcolati in base al totale delle donne facenti parte di ciascuna fascia d'età. Questo dato può essere interpretato tenendo conto degli impegni legati non solo alla cura dei figli minorenni, ma anche dei genitori in età più avanzata.
- ✓ **Nessuna donna di età inferiore ai 30 anni possiede un contratto part-time.**
- ✓ **I contratti part time più adottati dal personale femminile sono quelli dall'80 al 90%**

- Personale maschile e contratti part-time: ripartizione in base alle fasce d'età

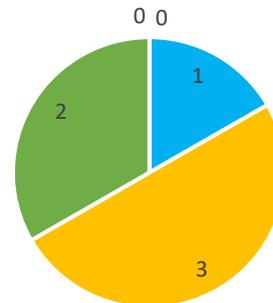
UOMINI					
	0-30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	Oltre i 60 anni
Aventi contratto PT al 50%-66%-75%	0	1	9	7	1
Aventi contratto PT all' 80%-85%-90%	0	0	1	3	2
Percentuali (calcolate sul totale degli uomini appartenenti alle singole fasce d'età)					
% Aventi contratto PT al 50%-66%-75%	0	2,17	6,72	2,82	0,83
% Aventi contratto PT all' 80%-85%-90%	0	0	0,75	1,21	1,65

Uomini aventi contratto PT al 50%-66%-75% in base alla fascia d'età



■ 0-30 anni ■ 31-40 anni ■ 41-50 anni  
■ 51-60 anni ■ Oltre i 60 anni

Uomini aventi contratto PT all' 80%-85%-90%



■ 0-30 anni ■ 31-40 anni ■ 41-50 anni  
■ 51-60 anni ■ Oltre i 60 anni

- ✓ Come nel personale femminile, anche tra i dipendenti uomini sono soprattutto quelli in età compresa **tra i 41 e i 60 anni** ad adottare contratti part-time.
- ✓ **Nessun uomo al di sotto dei 30 anni possiede un contratto part-time.**
- ✓ I contratti part-time principalmente adottati dal personale maschile sono quelli **dal 50 al 70%**.

## Allegato 2 - Schema di azioni, obiettivi e cronoprogramma

Area Tematica (AT)	Obiettivi	Azioni e strumenti	Output	Indicatori
AT1 – Analisi e valutazione iniziale della parità di genere nell'organizzazione interna	AT1.01 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale con particolare attenzione agli indici di equilibrio	Monitoraggio e aggiornamento relativi alle dinamiche del personale finalizzati allo sviluppo di un bilancio di genere, attraverso l'utilizzo di un set di indicatori significativi per la valutazione della parità di genere;	1. Report annuali relativi all'evoluzione del personale della Giunta regionale e pubblicazione degli stessi nel sito web e nell'area Intranet della Regione Liguria	1. Numero di report realizzati
		Networking all'interno della Community per l'europrogettazione per lo scambio di buone pratiche e la messa a punto dei set di indicatori e dei report di monitoraggio annuali;	2. Meeting e workshop annuali di raffronto dei report sviluppati dagli enti che hanno approvato i GEP.	2. Numero di meeting e workshop organizzati o partecipati dalla regione
		Benchmarking nelle altre regioni relativamente al loro stato dell'arte.	3. Report sull'attività di benchmarking e condivisione dei risultati	3. Numero di regioni coinvolte nel benchmark e trasferibilità delle buone pratiche
AT2 – Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale e della partecipazione delle donne a progetti europei	AT2.01 Promozione della partecipazione femminile nei team di progetto ed integrazione della dimensione di genere nelle attività di progetto	Corsi di alfabetizzazione all'europrogettazione con inserimento di moduli specifici sull'applicazione dei principi del GEP ai progetti comunitari e sull'europrogettazione come strumento di empowerment, crescita e innovazione	1. Corsi di formazione all'europrogettazione	1. Numero di corsi annuali sui temi della parità e tasso di partecipazione agli stessi
		Promozione della partecipazione ai progetti al fine di favorire la carriera delle lavoratrici e ridurre il ricorso al contratto part time da parte delle donne.	2. Analisi sulla composizione dello staff dei progetti a gestione diretta della Commissione Europea.	2. Numero di corsi annuali sull'europrogettazione e tasso di partecipazione agli stessi
			3. Tasso di partecipazione delle lavoratrici ai progetti	
AT3 - Benessere organizzativo	AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata e una fruizione equilibrata degli strumenti di conciliazione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici.	Identificazione e promozione delle misure prioritarie ai fini dell'incremento della flessibilità lavorativa e sperimentazione ed applicazione di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare.	1. Definizione e aggiornamento di strumenti specifici per esigenze di conciliazione familiare (es: smart working, telelavoro,...)	1. Livello di utilizzo degli strumenti implementati da parte di dipendenti con particolari necessità familiari attraverso report riepilogativi e approfondimenti qualitativi attraverso il CUG.
		Organizzazione di seminari sui temi dell'innovazione nella PA, del lavoro agile e per obiettivi e della capacity building	2. Seminari sulle buone pratiche relative all'adozione degli strumenti di conciliazione e del lavoro agile, sulla capacity building e l'innovazione nella PA	2. Numero di seminari e tasso di partecipazione e di gradimento degli stessi
		Organizzazione di corsi di formazione e sensibilizzazione sull'innovazione nella PA, con particolare riferimento al lavoro agile e al benessere organizzativo, rivolti a manager e decisori.	3. Corsi di formazione e sensibilizzazione	3. Numero di corsi
		Benchmarking nelle altre regioni per individuazione delle buone pratiche e condivisione delle esperienze di successo.	4. Report sui benchmark svolti ed eventi dedicati alla condivisione delle buone pratiche	4. Numero di report e di eventi e tasso di partecipazione a quest'ultimi 5. Numero di regioni coinvolte
AT4 - Contrasto alla discriminazione e di genere, tutela e divulgazione sui temi delle pari opportunità	AT4.01 Individuazione dei fenomeni di discriminazione di genere all'interno dell'amministrazione e fornire immediate informazioni alle vittime	Realizzazione di campagne di sensibilizzazione e diffusione di una cultura di genere attraverso i canali di comunicazione del CUG (sito web, social network) e dell'Ufficio della Consigliera di parità (questionario sulla discriminazione di genere).	1. Questionario sulla discriminazione di genere indirizzato a tutti i dipendenti; Campagne di sensibilizzazione e tavoli di coordinamento per monitoraggio degli esiti dei CUG regionali	1. Numero di questionari compilati dai dipendenti della Giunta regionale
		A partire dai risultati del questionario sulla discriminazione e violenza di genere, definizione di indicazioni volte ad eliminare ogni forma di discriminazione di genere e di discriminazione anche attraverso l'approvazione di un codice di condotta per il personale regionale;	2. Iniziative di presentazione e diffusione del Codice di condotta	2. Numero di eventi e iniziative per la promozione del codice di condotta
		Servizio informativo e psicologico e indirizzamento verso centri esistenti (CUG).	3. Sportello dedicato	3. Risposte ottenute rispetto alle richieste raccolte

	<b>AT4.O3</b> Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità e della discriminazione di genere	Partecipazione a progetti europei sulla tematica delle pari opportunità e della discriminazione di genere.	4. Progetti europei sul tema delle pari opportunità e della violenza di genere	4. Numero di progetti europei.
<b>AT5 - Monitoraggio, valutazione e aggiornamento del GEP</b>	<b>AT5.O1</b> – valutazione annuale dell'andamento delle attività e analisi dei principali risultati ottenuti	Report annuali sullo stato di avanzamento quantificando gli indicatori del presente piano; analisi dei risultati ottenuti ed eventuale riprogrammazione delle attività in base a quest'ultimi e al livello di conoscenza del Piano;	1.Report annuali sullo stato di avanzamento	1. Numero di report pubblicati
	<b>AT5.O2</b> – valutazione del livello di conoscenza del piano e percorsi partecipativi per il miglioramento	Iniziative di comunicazione e partecipazione annuali per favorire un approccio <i>bottom-up</i> e un continuo miglioramento dello strumento attraverso un percorso condiviso e uno scambio di esperienze con gli altri soggetti del settore regionale allargato coinvolti nella rete dei GEP.	2. Iniziative per favorire partecipazione dei dipendenti e Survey di misurazione	2. Tasso di partecipazione

## amma

Target minimi	Responsabile di misurazione	Cronoprogramma		
		2022	2023	2024
1. Un report annuale	Settore Affari Europei e Internazionali su dati CUG	X	X	X
2. Un meeting annuale	Settore Affari Europei e Internazionali	X	X	X
3. Tre regioni coinvolte	Settore Affari Europei e Internazionali	X	X	X
1. Un corso all'anno sui temi della parità con almeno 30/40 partecipanti.	Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione	X	X	X
2. Un corso all'anno sull'europrogettazione con almeno 30/40 partecipanti	Settore Affari Europei e Internazionali in collaborazione con il Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione	X	X	X
3. 50% di donne nella composizione dei team di progetto previa raccolta degli ordini di servizio su progetti	Settore Affari Europei e Internazionali	X	X	X
1. Media indici di equilibrio relativi al work-life balance superiore a 0,5 (target da riaggiornare ogni anno in una logica di miglioramento)	Settore Risorse Umane con il Settore Affari Europei e Internazionali e il CUG.	X	X	X
2. Un seminario sul tema degli strumenti di work-life balance e della capacity building con almeno 30/40 partecipanti.	Settore Affari Europei e Internazionali	-	X	-
3. Un corso di formazione	Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione	X	X	X
4. Un benchmark all'anno 5. Un evento all'anno con almeno 30 partecipanti 6. Tre regioni coinvolte in ogni benchmark	Settore Affari Europei e Internazionali	X	X	X
1. 20% dei dipendenti della Giunta regionale	Settore Politiche sociali, terzo settore, immigrazione e pari opportunità (Consigliera di parità) e CUG	X	X	X
2. Almeno uno spazio nel sito della regione dedicato alla presentazione del codice di condotta 3. Almeno un evento di promozione dello stesso	Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione	X	X	X
4. Più dell'80%	CUG (Consigliera di fiducia)	-	X	X

5. Partecipazione ad almeno un progetto nell'arco della programmazione.	Settore Affari Europei e Internazionali in collaborazione con il Settore Politiche sociali, terzo settore, immigrazione e pari opportunità e Consiglieria di Parità	-	X	-
1. Un report annuale	Settore Affari Europei e Internazionali	X	X	X
2. Almeno il 20% dei dipendenti sa cos'è il Gender Equality Plan e, rispondendo alla survey, ha partecipato all'identificazione delle azioni prioritarie (target da riaggiornare annualmente in un'ottica di miglioramento)	Settore Affari Europei e Internazionali	X	X	X

### Allegato 3 : Schema dei costi

Area Tematica (AT)	Obiettivi	Output	Spese previste 2022		TOTALE (anno 2022)	Struttura responsabile gestione costi esterni	Atti	Note
			Personale interno	Prestazioni esterne	euro			
AT1 – Analisi e valutazione iniziale della parità di genere nell'organizzazione interna	AT1.O1 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale, anche attraverso indici di equilibrio	1. Report annuali relativi all'evoluzione del personale della Giunta regionale e pubblicazione degli stessi nel sito web e nell'area Intranet della Regione Liguria	3000		3000			
		2. Meeting e workshop annuali di raffronto dei report sviluppati dagli enti che hanno approvato i GEP.	2000	4717	6717	Settore Affari Europei ed Internazionali	DD 127 del 14/01/2022	Costi Lig Ricerche ; 1800 € un evento costi esterni, più un mese di lavoro 2 persone junior lig ricerche (calcolo da offerta economica)
		3. Report sull'attività di benchmarking (stato dell'arte in altre regioni)	1000		1000			
AT2 – Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale e della partecipazione delle donne a progetti europei	AT2.O1 Promozione della partecipazione femminile nei team di progetto ed integrazione della dimensione di genere nelle attività di progetto	1. Corsi di formazione all'europrogettazione	2000	3317	5317	Settore Affari Europei ed Internazionali	DD 127 del 14/01/2022	Costo Lig Ricerche per corso formazione europrogetti versione 2o22; un mese consulenti jr (2917) e 4 giorni ricercatori sr a 25 €/h (400 euro)
		2. Analisi sulla composizione dello staff dei progetti a gestione diretta della Commissione Europea.	1000		1000			
AT3 - Benessere organizzativo	AT3.O1 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata e una fruizione equilibrata degli strumenti di conciliazione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici.	1. Definizione e aggiornamento di strumenti specifici per esigenze di conciliazione familiare (es: smart working, telelavoro,...)	2000		2000			
		2. Seminario sulle buone pratiche relative all'adozione degli strumenti di conciliazione e del lavoro agile, sulla capacity building e l'innovazione nella PA	500		500	Settore Affari Europei e Internazionali in collaborazione con Settore Performance, Trasparenza ed Anticorruzione		Costo di una giornata formativa 845 euro, lotto 4 piano triennale della formazione - formazione su sviluppo manageriale e competenze organizzative -
		3. Corsi di formazione e sensibilizzazione sul Lavoro Agile, l'innovazione della PA rivolto a manager	500	845	1345	Settore Performance, Trasparenza ed Anticorruzione	DD 7887 del 22/12/2021 di aggiudicazione del servizio per la	
		4. Report sull'attività di benchmarking (buone pratiche e condivisione esperienze di successo)	1000		1000	Settore Affari Europei ed Internazionali		
AT4 - Contrasto alla discriminazione di genere, tutela e divulgazione sui temi delle pari opportunità	AT4.O1 Individuazione dei fenomeni di discriminazione di genere all'interno dell'amministrazione e fornire immediate informazioni alle vittime	1. Questionario sulla discriminazione di genere indirizzato a tutti i dipendenti; Campagne di sensibilizzazione e tavoli di coordinamento per monitoraggio degli esiti dei CUG regionali	2000		2000			
		AT4.O2 Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della discriminazione di genere: fornire indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla	500	845	1345	Settore Performance, Trasparenza ed Anticorruzione	DD 7887 del 22/12/2021 di aggiudicazione del servizio per la	
		3. Sportello dedicato	0		0			
AT5 - Monitoraggio, valutazione e aggiornamento del GEP	AT5.O1 – valutazione annuale dell'andamento delle attività e analisi dei principali risultati ottenuti	1. Report annuali sullo stato di avanzamento	2000		2000			
		AT5.O2 – valutazione del livello di conoscenza del piano e percorsi partecipativi per il miglioramento	2000		2000			
<b>TOTALE</b>			<b>19500</b>	<b>9724</b>	<b>29224</b>			

---

**Iter di predisposizione e approvazione del provvedimento**

Identificativo atto 2022-AC-92

Compito	Completato da	In sostituzione di	Data di completamento
Approvazione Amministratore proponente	Giovanni TOTI		09/02/2022 11:49
Approvazione Amministratore proponente	Simona FERRO		09/02/2022 09:40
* Approvazione Direttore generale/Vicedirettore generale (regolarità amministrativa tecnica e contabile)	Iacopo AVEGNO		08/02/2022 18:26
* Approvazione Direttore generale/Vicedirettore generale (regolarità amministrativa tecnica e contabile)	Nicola POGGI		08/02/2022 18:19
* Approvazione Legittimità	Monica FOSSA		08/02/2022 14:41
* Approvazione Dirigente (regolarità amministrativa tecnica e contabile)	Laura MURAGLIA		08/02/2022 14:09
* Approvazione Dirigente (regolarità amministrativa tecnica e contabile)	Luca NERVI		08/02/2022 11:45
* Validazione Responsabile procedimento (Istruttoria)	Irene COSTA		08/02/2022 11:43

\* La regolarità amministrativa, tecnica e contabile dell'atto è attestata da ciascun soggetto sopraindicato nell'ambito delle rispettive competenze.

**Trasmissione provvedimento:**  
Sito web della Regione Liguria

