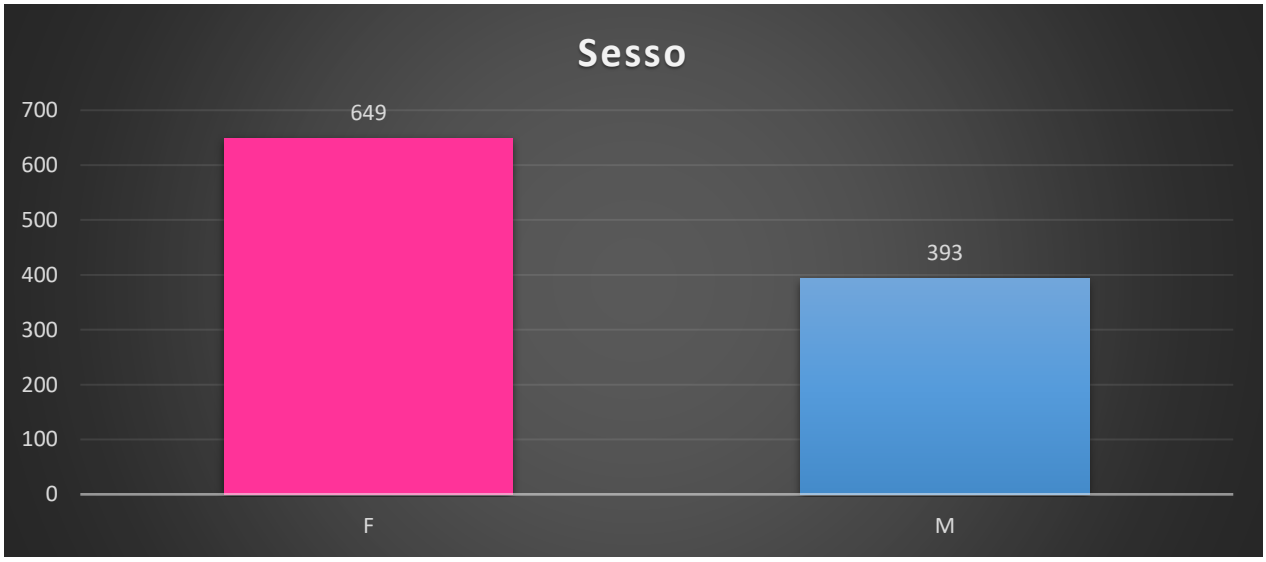
*SALUTE DI GENERE*

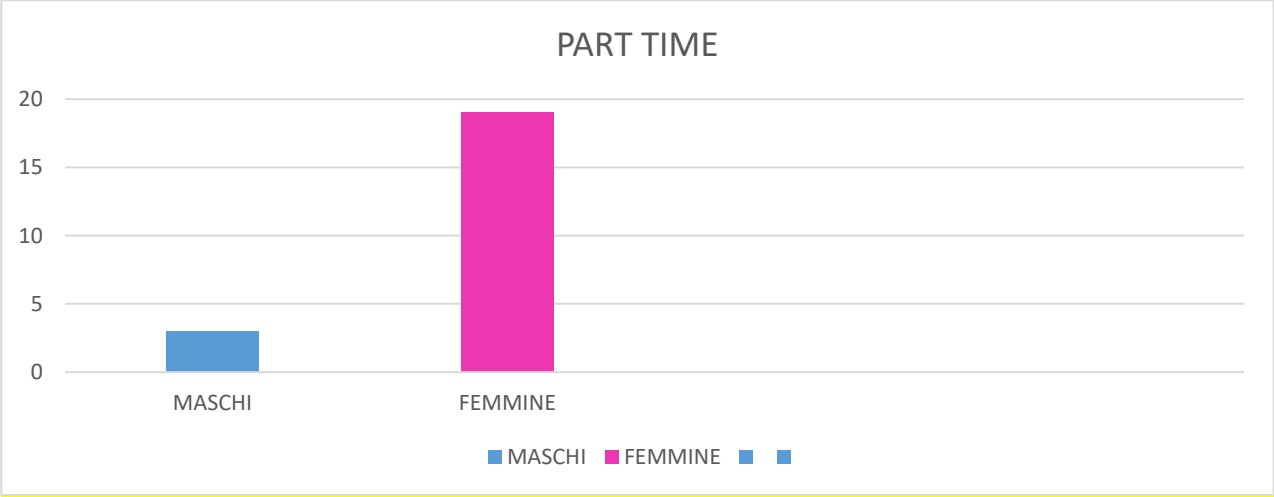
*PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE*

*In questa sezione sono esplicitate le azioni che si prevede di realizzare in materia di pari opportunità, parità di genere, inclusione, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, benessere organizzativo, suddivise per aree di intervento, cui fa seguito uno schema di riepilogo che illustra per ogni azione gli obiettivi, i soggetti coinvolti e gli indicatori associati per il triennio. Il presente documento riporta le azioni inserite nel "Piano di azioni positive" per il triennio 2024-2026, in raccordo con il Valore Pubblico e gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.*

*Per quanto concerne le misure di conciliazione, va evidenziato che, nel CCNI 2022-2024, è stato consentito, per tutto il territorio nazionale, il ricorso alla flessibilità in entrata (90 minuti) e in uscita (30 minuti) ed è stata prevista la possibilità di un ulteriore ampliamento (30 minuti) della flessibilità oraria in entrata o in uscita, per favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative, le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari e che ne facciano richiesta.*

**GRAFICI PERSONALE DISTINTI PER GENERE, ANCHE CON RIFERIMENTO A *PART TIME***



Nell'individuazione delle azioni positive per il triennio 2024-2026, si è tenuto conto delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità, nel mese di ottobre 2022, concernenti la "Parità di Genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni.

Di seguito sono elencate le azioni che l'Amministrazione intende realizzare nel triennio di riferimento.

- *Realizzare interventi informativi sul tema della mediazione dei conflitti, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo per prevenire possibili situazioni di disagio e favorire lo sviluppo di una cultura organizzativa basata sulla gestione in chiave positiva dei conflitti e sulla valorizzazione delle differenze.*

  Per il triennio 2024-2026 l'Amministrazione intende realizzare iniziative di formazione per migliorare i rapporti di lavoro, prevenire e contrastare i conflitti interni, promuovere le pari opportunità e l'adozione di comportamenti ispirati al rispetto e alla collaborazione, nonché per accrescere la motivazione e il benessere organizzativo e, con esso, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

  A tal proposito, nel triennio 2024-2026, attraverso la partecipazione all'iniziativa "Riforma-Mentis", sul portale Syllabus, sarà avviata la formazione del personale alla cultura del rispetto, con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità.

- *Realizzare campagne di sensibilizzazione contro la violenza e le molestie*

  L'Amministrazione, consapevole dell'importanza di sollecitare una riflessione sul tema anche al proprio interno, promuove azioni volte a favorire cambiamenti nei comportamenti socio-culturali per prevenire e rimuovere ogni forma di violenza o di molestia sulle donne e sugli uomini.

  A tal fine, verrà adottato, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia, il Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone e saranno avviate iniziative finalizzate alla diffusione di valori ispirati al rispetto e alla parità tra le persone e per promuovere il numero unico nazionale dei centri antiviolenza, intensificando l'azione di sensibilizzazione alla tutela dei diritti delle persone e allo sviluppo di una coscienza individuale e collettiva attenta a contrastare ogni fenomeno di abuso e prevaricazione.

- *Favorire una cultura manageriale di genere e incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quella della vita personale.*

  Tra le azioni utili a introdurre o accrescere la sensibilità sulla cultura manageriale di genere, l'Amministrazione intende porre in essere le seguenti:

  - adozione di una "Carta del tempo del lavoro manageriale", con il coinvolgimento del CUG e degli Organismi paritetici per l'innovazione, per stabilire alcune buone regole interne, quali, ad esempio, la definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un'eccezione, inclusi i ruoli di vertice;

  - allestimento "per default" di collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza;

  - programmi dedicati al rientro post maternità/paternità e per gestire il "riallineamento" delle risorse a seguito di assenze prolungate (formazione, ma anche materiale informativo periodicamente aggiornato da fruire volontariamente nel corso del periodo di assenza).

**AZIONE 1 - Iniziative di formazione per migliorare i rapporti di lavoro, prevenire e contrastare i conflitti interni, promuovere le pari opportunità e l'adozione di comportamenti ispirati al rispetto e alla collaborazione, nonché per accrescere la motivazione e il benessere organizzativo e, con esso, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa**.

.

**Area di intervento**: tematiche delle pari opportunità e dell'adozioni di comportamenti ispirati al rispetto e alla collaborazione.

**Obiettivo specifico**: Diffondere, attraverso la formazione, il modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla cultura del rispetto.

**Obiettivo operativo:** Partecipazione del personale all'attività formativa "Riforma-Mentis" sul Portale Syllabus

**Strutture coinvolte**: *Direzione generale per le risorse umane, organizzative, finanziarie e materiali; Ufficio per il personale amministrativo e l'organizzazione.*

**Indicatore di raggiungimento**:
*1) Indicatore di realizzazione fisica*
- percentuale di personale formato sul totale dei dipendenti in servizio:

*Target 2024 – 70% del personale*

*Target 2025 – 100% del personale*

*Target 2026 – ----------*

**AZIONE 2 – Realizzazione di campagne di sensibilizzazione contro la violenza e le molestie.**

Area di intervento: **Prevenzione del mobbing, delle molestie a sfondo sessuale e dei comportamenti tesi a discriminare, offendere ed emarginare i dipendenti in relazione al sesso, all'età, alla religione, alla lingua, e/o l'origine etnica.**

**Obiettivo specifico:** Benessere organizzativo del personale e parità di genere.

**Obiettivo operativo:** Rilevazione di eventuali criticità, sotto il profilo della cultura al contrasto delle discriminazioni per sesso, razza, origine ed orientamento religioso ed elaborazione di un Codice di condotta per prevenzione e contrasto alle violenze e al mobbing.

**Indicatore di risultato:** Elaborazione Codice di condotta e sua diffusione (circolari, articoli, incontri).

**Strutture coinvolte**: *Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa; Direzione generale per*

*le risorse umane, organizzative, finanziarie e materiali; Ufficio per il personale amministrativo e l'organizzazione; Comitato Unico di Garanzia.*

*Target 2024 – elaborazione Codice di condotta*

*Target 2025 – Campagna informativa e di sensibilizzazione*

*Target 2026 – Prosecuzione campagna informativa e di sensibilizzazione*

**AZIONE 3 - Favorire una cultura manageriale di genere e incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quella della vita personale.**

**Area di intervento**: Accrescimento sensibilità sulla cultura manageriale di genere

**Obiettivo specifico**: Promuovere iniziative di sensibilizzazione sulla materia

**Obiettivo operativo**: adozione di regole interne per favorire il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale e promozione politiche mirate a un miglior equilibrio tra tempi e carichi nella vita privata e lavorativa

**Indicatore di risultato**: Elaborazione "Carta del tempo del lavoro manageriale" ed elaborazione programmi di formazione dopo lunghi periodi di assenza (iniziative e progetti realizzati)

**Strutture coinvolte:** *Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa; Direzione generale per le risorse umane, organizzative, finanziarie e materiali; Ufficio per il personale amministrativo e l'organizzazione, Servizio per l'informatica; Comitato Unico di Garanzia e Opi.*

*Target 2024 – elaborazione Carta del tempo manageriale*

*Target 2025 – iniziative e moduli formativi*

*Target 2026 – prosecuzione iniziative e moduli formativi*