

**Allegato Sez. 3.1 A)**

**Piano delle Azioni Positive 2024-2026**

**GEP**

## Sommario

Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere	3
Le Azioni Positive	3
Allegato PAP - Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale 2024-2026 ( <i>Gender Equality Plan - GEP</i> )	8

# Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere

## Le Azioni Positive

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Bologna per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Al PAP è allegato come parte integrante il Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale (*Gender Equality Plan - GEP*) che racchiude l'insieme degli impegni e delle azioni che mirano a promuovere la parità di genere all'interno di un'organizzazione.

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG).

Per il triennio 2024-2026, e in particolare per l'anno 2024, muovendo da una analisi di sintesi

del monitoraggio effettuato per l'anno 2023 e dalle necessità rilevate su segnalazioni e sollecitazioni ricevute dal CUG e dai Consiglieri di Fiducia, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone

- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Le azioni positive vengono declinate nei Piani delle attività delle singole strutture organizzative coinvolte.

Gli obiettivi saranno sottoposti a monitoraggio annuale per consentire al CUG, ai sensi dell'art. 9 comma 2 lettera c) del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

### *Analisi del monitoraggio delle Iniziative del triennio 2023-2025 - anno 2023*

#### *Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari opportunità*

Nel corso della Relazione CUG 2023 sono stati monitorati gli strumenti di conciliazione utilizzati nel 2022. Nel 2023 sono state utilizzate anche le giornate di ferie solidali raccolte a fine 2022 e donate ad un collega per le cure da prestare al figlio minore.

A settembre sono state approvate le linee guida per l'attivazione dell'identità alias, ovvero la possibilità di utilizzare all'interno dell'Ente un nome diverso per coloro che dichiarano di riconoscersi in un'identità di genere diversa da quella anagrafica.

Inoltre, ad ottobre è stato approvato il manuale "Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze", nato da un approfondito lavoro di riflessione sull'importanza della comunicazione, interna ed esterna, della Pubblica Amministrazione come veicolo per promuovere un linguaggio rispettoso delle differenze. Nominare le differenze con lo scopo di rappresentarle tutte nel loro valore e nella loro importanza per la costruzione di una società plurale, significa realmente fare posto, dare peso e sostanza all'identità di tutte e tutti.

#### *Obiettivo 2: Benessere organizzativo*

L'anno 2023 ha visto una conferma della messa a regime del lavoro agile. Con l'assorbimento del POLA all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, dove vengono definite le modalità di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente, le strategie e gli obiettivi di sviluppo previsti, il lavoro agile si configura quindi come una ordinaria modalità di lavoro. Oltre alle 52 giornate di lavoro agile all'anno, le giornate "aggiuntive" sono state aumentate a 20 all'anno (nel 2022 erano 10).

È stata inoltre disciplinata la nuova modalità di lavoro da remoto, inteso come forma di lavoro a distanza distinta dal lavoro agile e sostitutivo del telelavoro, disapplicato e innovato con il CCNL 2019/2021 del 16/11/2022.

È inoltre proseguita la formazione a tutto il personale per sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale.

Sul tema dell'accessibilità è stato avviato il percorso Bologna Accessibile per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Bologna.

Nell'ambito del progetto finanziato dalla Banca Europea degli Investimenti (BEI) *Gender Gap Reduction in Urban Projects in Bologna (Italy)*, il Comune di Bologna ha attivato un gruppo di lavoro intersettoriale che ha redatto le [linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere](#). Il progetto vuole contribuire a ridisegnare la città in prospettiva di genere concependo lo spazio urbano in modo flessibile, per rispondere ai bisogni delle molte vite differenti che lo frequentano e per promuovere l'inclusione sociale della popolazione più fragile.

### *Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica*

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" nella homepage della intranet è stato pubblicato il calendario delle iniziative programmate a Bologna e nel territorio metropolitano. Il numero antiviolenza e stalking 1522 è stato pubblicato nell'immagine della testata della intranet per tutta la settimana.

L'attività dei Consiglieri di Fiducia (CdF) è stata presentata con una versione digitale dedicata al personale.

Nel documento vengono presentate, in forma aggregata e anonima, le controversie trattate e le soluzioni messe in campo, nonché le azioni per portare a soluzione ogni situazione di disagio di chi si è rivolto ai CdF.

### *Nuovi obiettivi per il triennio 2024-2026 - anno 2024*

Per il triennio 2024-2026 le Azioni sono strutturate sui tre obiettivi generali su cui si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG, ovvero Parità, Parità di genere e Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, individuando le azioni positive ritenute prioritarie per l'anno 2024 e per la programmazione del triennio e declinando, per ogni azione, i relativi indicatori e target. Tra le impostazioni di metodo si è deciso fosse importante includere, nell'ambito degli obiettivi, anche il monitoraggio periodico e ricorsivo (ricorrente), partendo dal presupposto che tali strumenti di previsione strategica sono efficaci soprattutto se inseriti in un processo di verifica costante e in ottica evolutiva.

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità - L'obiettivo è anche individuato nelle azioni dell'allegato Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale (*Gender Equality Plan - GEP*) relativamente alle forme di flessibilità lavorativa

#### Azioni positive individuate

1. Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, della gestione di personale e di altri dati utili al Comitato
  - a) Monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione con attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, telelavoro, congedi parentali, ...)

b) ogni altro monitoraggio utile al Comitato per valutazioni su parità e uguaglianza di genere

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a) almeno 1 monitoraggio all'anno - Target: sì/no

#### Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

#### Azioni positive individuate

1. Accompagnamento del personale dipendente in entrata e in uscita

Valorizzare la professionalità del personale che va in pensione e accompagnare l'accesso del personale assunto anche tramite scambi di esperienze, conoscenze e capacità tra personale di diverse generazioni

Raccogliere buone esperienze da condividere con le diverse strutture

Strutturare percorsi tematici nel vademecum della intranet aziendale per avvicinare le persone ai contenuti creando, laddove possibile, un punto di incontro o uno spazio virtuale per l'accoglienza e il passaggio tra personale neoassunto e in uscita

Responsabilità e uffici coinvolti: CUG e Area Personale e Organizzazione

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

a) pubblicazione di almeno 2 percorsi tematici nella IoNoi - Target: sì/no

2. Analisi di fattibilità per valutare l'eventuale attivazione di una figura di ascolto, per es. psicologo o counselor o punto d'ascolto per il personale

Studio di fattibilità per valutare l'eventuale attivazione di una figura o un punto di ascolto non prettamente legato a conflitti/disagi in ambito lavorativo, ma per il benessere psicofisico delle persone in generale

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione e CUG

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

a) analisi di fattibilità per la valutazione di eventuale attivazione di un punto di ascolto con funzioni diverse dall'ascolto già attivato dalle Consigliere e dai Consiglieri di Fiducia del Comune di Bologna - Target: sì/no

3. Formazione e miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Bologna

Attuazione del progetto "BolognaAccessibile: formazione e miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Bologna". Il progetto, il cui sviluppo si articolerà su due anni, prevede i seguenti ambiti di intervento:

1) aggiornamento delle tecnologie assistive, anche in riferimento a nuove e mutate esigenze emerse nel tempo, in dotazione al personale con disabilità del Comune di Bologna.

2) progettazione ed erogazione, in sinergia con altri enti del territorio, di interventi di formazione e diffusione di conoscenze specifiche nell'ambito dell'accessibilità rivolti al personale del Comune di Bologna.

Responsabilità e uffici coinvolti: Settore Innovazione digitale e dati e Area Personale e Organizzazione

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

a) ricognizione sulle necessità di utilizzo di tecnologie assistive e successiva acquisizione - Target: sì/no

b) predisposizione piattaforma didattica e progettazione dei contenuti e delle attività formative - Target: sì/no

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica - L'obiettivo è anche individuato nelle azioni dell'allegato Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale (*Gender Equality Plan - GEP*)

Azioni positive individuate

1. Sensibilizzazione, informazione e formazione sul contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ogni ufficio.

Promozione e sostegno del ruolo delle Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia all'interno dell'Amministrazione anche tramite la condivisione, nell'ambito della Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana, di procedure, formazione e buone prassi.

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione, Settore Innovazione e

Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

a) almeno una notizia di informazione e sensibilizzazione all'anno - Target: sì/no

b) rinnovo dell'accordo di Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana - Target: sì/no

*Su tutti gli obiettivi*

Azioni positive individuate

1. Informazione al personale dipendente delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia e del Comitato Unico di Garanzia e supporto alle loro attività

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione, CUG, CdF e tutte le strutture dell'ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

a) almeno una campagna all'anno di formazione - Target: sì/no

b) poster di presentazione del CUG - Target: sì/no

c) attività di monitoraggio e supporto al Comitato Unico di Garanzia per la predisposizione della Relazione CUG del Comune di Bologna - Target: sì/no

d) rinnovo del Comitato Unico di Garanzia - Target: sì/no

## **Allegato PAP - Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale 2024-2026 (*Gender Equality Plan - GEP*)**

*Premessa*

A partire dal 2022, la previsione di un Gender Equality Plan (d'ora in poi GEP) nell'ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, porta gli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei – e non solo – a doversi dotare di un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio. Il GEP si inserisce naturalmente e conseguentemente nella strategia e nell'approccio sistemico finalizzati all'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni.

Pertanto il GEP 2024-2026 del Comune di Bologna si integra con altre iniziative e strumenti, in particolare con il Bilancio di Genere e con gli obiettivi funzionali alla realizzazione di Azioni Positive e, quindi, è parso opportuno e funzionale inserire tale documento all'interno del PIAO.

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete e sviluppare processi innovativi per il raggiungimento degli obiettivi che si impegnano a rendere Bologna una città accogliente e accessibile, attenta ai diritti della cittadinanza, garantendo pari opportunità e valorizzazione delle differenze, il Comune di Bologna ha predisposto un'edizione aggiornata del GEP 2024-2026 che si sviluppa in continuità alle precedenti edizioni e che in coerenza ed integrazione al Piano delle Azioni Positive (PAP), ne diventa parte integrante.

Il GEP racchiude l'insieme degli impegni e delle azioni che mirano a promuovere la parità di genere all'interno di un'organizzazione e l'implementazione degli obiettivi definiti. Si delinea, inoltre, in conformità alle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" - Dipartimento per le Pari Opportunità (7 ottobre 2022).

Il GEP riprende le azioni inserite nell'ultima edizione in un'ottica aggiornata e introduce nuovi obiettivi che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione.

La struttura si conferma la stessa, con azioni articolate su 5 ambiti di intervento, le cosiddette Aree

Tematiche. Ogni Area si articola in Obiettivi e per ciascuno vengono indicati i relativi Azioni, Indicatori, Target, Destinatari, Figure di responsabilità e Collegamenti con gli SDGs dell'Agenda 2030; la novità, rispetto all'edizione precedente, riguarda l'aggiunta della voce "Risorse" laddove applicabile.

Il GEP è stato redatto dal gruppo di lavoro costituito dalle Aree e dai Settori seguenti:

- Innovazione e Semplificazione Amministrativa e cura delle relazioni col cittadino
- Personale e Organizzazione
- Programmazione e Statistica

<b>1 AREA TEMATICA - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa</b>	
Nota: gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o con budget assegnati ai singoli progetti o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi i settori coinvolti	
<b>Obiettivo 1 Favorire forme di flessibilità lavorativa</b>	
Azione/i	Monitoraggio dell'impatto delle diverse forme di flessibilità presenti all'interno dell'Ente e in particolare: a) Analisi dello strumento del lavoro agile che consente ai dipendenti di fruire di giornate aggiuntive durante l'anno, al fine di garantire una maggiore flessibilità organizzativa e la conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze personali; b) Valorizzazione dello strumento della mobilità interna, garantendo una circolazione delle informazioni tramite i canali informativi dell'ente.
Responsabilità	Tutte le Direzioni
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Organizzazione
Indicatori e target	Indicatori: a) 1 report all'anno dei dati b) diffusione dell'informazione di bandi di mobilità interna nella rete intranet IoNoi Target: sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	
<b>Obiettivo 2 Valorizzare forme di sostegno alla genitorialità</b>	
Azione/i	a) Promuovere i vari strumenti esistenti di supporto alla maternità e paternità (congedo parentale) tramite la diffusione delle informazioni rivolte al personale; b) Mappatura dei baby pit stop presenti presso le Biblioteche comunali e le sedi Museali
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della Città
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Organizzazione e Settori di linea interessati

Indicatori e target	Indicatori: a) Due notizie all'anno sulla intranet b) Mappatura baby pit stop Target sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	
<b>Obiettivo 3 Favorire la prevenzione e il contrasto a ogni forma di discriminazione</b>	
Azione/i	a) Valorizzazione del ruolo delle/i Consigliere/i di Fiducia attraverso l'aggiornamento dei contenuti dello spazio informativo sulle loro attività sulla Intranet; b) Programmazione di un modulo sulle attività delle/i Consigliere/i di Fiducia da inserire nel percorso formativo del personale neoassunto
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione Consigliere/i di Fiducia
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Organizzazione e Settori di linea interessati
Indicatori e target	Indicatore a): contenuti dello spazio informativo delle/i Consigliere/i di Fiducia sulla Intranet aggiornati - Target: sì/no; Indicatore b): modulo per formazione obbligatoria neoassunti realizzato - Target: sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	
<b>Obiettivo 4 Sensibilizzare alla parità di genere in ottica di riqualificazione urbana</b>	
Azione/i	Monitoraggio azioni e risultati in seguito alla realizzazione del Manuale "Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna" nell'ambito del Progetto europeo BEI "Riduzione del Gender gap nei progetti urbani a Bologna (Italia) sostenuto da BEI (Banca Europea per gli Investimenti)", finalizzato a migliorare la conoscenza del Gender Gap nei servizi e nelle infrastrutture pubbliche esistenti e per lo sviluppo di progetti più sensibili al genere, in particolare nei settori degli edifici pubblici, della mobilità urbana sostenibile, dei parchi e degli spazi aperti.

Responsabilità	Tutte le strutture dell'Ente
Destinatari diretti	Tutto il personale (in particolare tecnici e progettisti)
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia dei Settori coinvolti
Indicatori e target	Indicatore 1: Realizzazione monitoraggio follow up progetti pilota Indicatore 2: Applicazione del manuale ad almeno un nuovo progetto Target sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	
<b>Obiettivo 5 Favorire maggiore consapevolezza sull'impatto di genere delle politiche pubbliche</b>	
Azione/i	<p>Raccolta di dati aperti e disaggregati per genere relativi alle azioni connesse ai progetti: "#datipercontare. Statistiche e indicatori di genere per un PNRR equo", "Riduzione del Gender gap nei progetti urbani a Bologna (Italia) sostenuto da BEI (Banca Europea per gli Investimenti)" e "Verso un Atlante di genere a Bologna" cofinanziato dalla Regione Emilia Romagna. Rappresentazione visiva e geolocalizzazione in mappe interattive del patrimonio dei dati raccolti, pubblicando i dati e le 'Mappe di genere' sia nella rete civica Iperbole che nella intranet aziendale Iono, con lo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- darne visibilità e diffusione</li> <li>- comunicare il divario</li> <li>- fornire conoscenze utili a supporto delle decisioni</li> </ul>
Responsabilità	Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino Area Programmazione e Statistica
Destinatari diretti	Tutto il personale e organi politici del Comune di Bologna
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia / Area Programmazione e Statistica e Settori di linea interessati alla rilevazione dei dati
Indicatori e target	Indicatore 1: Dati già raccolti suddivisi per genere anno x/n. dati suddivisi per genere anno x-1 (espresso in%) - Target 20% (incremento del 20% rispetto l'anno

	<p>precedente dei dati suddivisi per genere come rilevazione dato di consuntivo)</p> <p>Indicatore 2: Pubblicazione 'Mappe per genere' su intranet e rete civica - Target sì/no</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	
<p><b>Obiettivo 6 Promuovere la parità di genere attraverso la valutazione di impatto delle politiche pubbliche</b></p>	
Azione/i	Redazione del Bilancio di genere edizione 2024
Responsabilità	<p>Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino</p> <p>Area Programmazione e Statistica</p> <p>Area Personale e Organizzazione</p> <p>Area Sicurezza Urbana</p> <p>Settore Economia</p> <p>Area Risorse Finanziarie</p>
Destinatari diretti	Cittadinanza
Destinatari indiretti	<p>Tutto il Personale/Area Personale e Organizzazione</p> <p>Area Sicurezza Urbana</p> <p>Settore Economia</p>
Risorse	Attività in economia
Indicatori e target	<p>Indicatore: Pubblicazione del Bilancio entro la fine del 2024</p> <p>Target sì/no</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	
<p><b>Obiettivo 7 Garantire la parità di genere negli eventi pubblici di comunicazione</b></p>	
Azione/i	<p>Attuazione degli impegni assunti tramite il Protocollo d'intesa fra RAI s.p.a, Regione Emilia-Romagna, Città metropolitana di Bologna, Università di Bologna e Comune di Bologna per la realizzazione della campagna "No Women No Panel - senza donne non se ne parla" al fine di promuovere, negli eventi di comunicazione, la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini attraverso:</p> <p>a) l'allestimento di panel rappresentativi di entrambi i</p>

	<p>sessi in misura paritaria;</p> <p>b) la raccolta dati tramite l'utilizzo di una piattaforma predisposta dalla RAI/CNR come strumento di rilevazione di tutti gli eventi pubblici realizzati dal Comune di Bologna</p>
Responsabilità	<p>Coordinamento Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino</p> <p>Tutte le Aree e Settori dell'Ente</p>
Destinatari diretti	Cittadinanza
Destinatari indiretti	Tutto il Personale
Risorse	Attività in economia dei Settori e Aree dell'ente
Indicatori e target	<p>Indicatori:</p> <p>a) n. eventi organizzati con panel paritari - Target 90 % di eventi che hanno rispettato gli impegni del Protocollo</p> <p>b) Dati registrati su piattaforma RAI/CNR - Target sì/no</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	 <p>The image shows three icons for Sustainable Development Goals (SDGs) from the 2030 Agenda. From left to right: Goal 5 (Gender Equality) with a red background and a white female symbol; Goal 8 (Decent Work and Economic Growth) with a dark red background and a white bar chart icon; and Goal 10 (Reduced Inequalities) with a pink background and a white icon of three horizontal bars of varying lengths.</p>

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

Nota: gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o con budget assegnati ai singoli progetti o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi i settori coinvolti

**Obiettivo 1 Promozione dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali**

Azione/i	<p>Monitorare e Pubblicare i dati sul monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice, nello specifico relativamente a Dirigenti e EQ, sulla rete Intranet.</p> <p>Presentare le schede del vademecum del dipendente sulle forme di conciliazione all'interno dei bandi per incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)</p>
Responsabilità	<p>Area Personale e Organizzazione Area Programmazione e Statistica</p>
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Organizzazione e altri settori coinvolti
Indicatori e target	<p>Indicatore 1: Due monitoraggi all'anno dei dati</p> <p>Indicatore 2: Pubblicazione risultato del monitoraggio sulla Intranet</p> <p>Target sì/no</p>
Collegamento con <b>SDG</b> Agenda 2030	

### 3 AREA TEMATICA - Eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera

Nota: gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o con budget assegnati ai singoli progetti o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi i settori coinvolti

#### Obiettivo 1 Monitoraggio della composizione della presenza di genere all'interno dei vari profili professionali

Azione/i	Monitoraggio della distribuzione del personale per genere nei diversi profili professionali/ambiti di attività con relativa analisi del dato retributivo.
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione Area Programmazione e Statistica
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Organizzazione e altri settori coinvolti
Indicatori e target	Indicatore 1: Realizzazione report annuale Indicatore 2: Pubblicazione risultato del monitoraggio sulla Intranet Target: sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	

#### Obiettivo 2 Favorire la circolazione delle informazioni in merito alle possibilità lavorative, favorendo una cultura delle pari opportunità

Azione/i	Iniziative svolte dall'Ente in materia di promozione della cultura tecnica
Responsabilità	Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della Città Museo del Patrimonio Industriale
Destinatari diretti	Famiglie e studentesse/i delle scuole medie inferiori e superiori
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia con risorse del Museo del Patrimonio Industriale e scuole interessate con partecipazione non onerosa di esponenti del mondo aziendale
Indicatori e target	Indicatore: n. classi coinvolte Target: 25 classi

Collegamento con SDG Agenda 2030	
<b>4 AREA TEMATICA - Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi</b>	
Nota: gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o con budget assegnati ai singoli progetti o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi i settori coinvolti	
<b>Obiettivo 1 Implementare le attività di sensibilizzazione in materia di discriminazioni di genere e di violenza morale e psicologica</b>	
Azione/i	Avvio e conclusione delle azioni di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale 0-6 e ad altre figure educative 0-18 sulle tematiche delle pari opportunità, contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza di genere.
Responsabilità	Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino e Area Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni
Destinatari diretti	Personale dei nidi e delle scuole dell'infanzia comunali e figure educative 0-18
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia con personale del Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e con personale dell'Area Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni. Erogazione di contributi ad associazioni e acquisto di servizi di formazione all'interno dei budget dei predetti Settori e dell'Area Personale e Organizzazione.
Indicatori e target	Indicatore 1: n. 9 proposte progettuali da realizzare in co-progettazione per interventi e attività per la promozione dell'educazione alla parità tra generi, prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni Indicatore 2: Pubblicazione sulla rete Intranet di una reportistica sulle attività Target sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	
<b>Obiettivo 2 Aumentare la consapevolezza in merito alla tematica della violenza di genere</b>	
Azione/i	Programmazione di un'attività informativa sui servizi presenti nel territorio, attivi nel contrasto alla violenza verso le donne.

Responsabilità	Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino Area Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Organizzazione e Settori di linea interessati
Indicatori e target	Indicatore 1: Notizie pubblicate sulla Intranet - Target almeno 2 notizie all'anno Indicatore 2: Post pubblicati sui canali social del Comune - Target almeno 2 notizie all'anno
Collegamento con SDG Agenda 2030	

**Obiettivo 3 Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenzione del linguaggio discriminatorio**

Azione/i	<p>a) attività di formazione rivolta al personale a contatto con il pubblico e al personale delle redazioni che si occupa di comunicazione sul manuale "Parole che fanno la differenza - scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere" inerente il linguaggio rispettoso delle differenze di genere e riferibile anche a fattori quali: disabilità e origine etnica o religiosa;</p> <p>b) adeguamento degli applicativi informatici alle prescrizioni del manuale</p>
Responsabilità	<p>Coordinamento: Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino</p> <p>Gabinetto del Sindaco/Ufficio Stampa e Comunicazione con i cittadini</p> <p>Area Personale e Organizzazione</p> <p>Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni</p>
Destinatari diretti	Tutto il personale e cittadinanza
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia dei Settori coinvolti
Indicatori e target	<p>Indicatori:</p> <p>a) Formazione rivolta al personale</p> <p>b) Adeguamento dei modelli di atti e comunicazioni alla prescrizione del manuale</p> <p>Target sì/no</p>

<p>Collegamento con <b>SDG</b> Agenda 2030</p>	
<p><b>Obiettivo 4 Aumentare la consapevolezza in merito alla tematica dell'antidiscriminazione e dei servizi dedicati</b></p>	
<p>Azione/i</p>	<p>Prosecuzione del progetto di ampliamento e diffusione dello sportello antidiscriminazioni (SPAD)</p>
<p>Responsabilità</p>	<p>Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino Area Quartieri</p>
<p>Destinatari diretti</p>	<p>Personale e persone a rischio di discriminazione (età, origine, disabilità, religione, genere, orientamento sessuale e identità di genere)</p>
<p>Destinatari indiretti</p>	<p>Cittadinanza</p>
<p>Risorse</p>	<p>Attività in economia del Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa; Budget dedicato al progetto</p>
<p>Indicatori e target</p>	<p>Indicatore 1: Entro il 30/9 ampliamento dell'attività a ulteriori fattori di discriminazione rispetto agli attuali Indicatore 2: Entro il 31/12 attivazione di almeno altri due sportelli sul territorio comunale Target sì/no</p>
<p>Collegamento con <b>SDG</b> Agenda 2030</p>	

**5 AREA TEMATICA - Misure di contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità**

Nota: gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o con budget assegnati ai singoli progetti o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi i settori coinvolti

**Obiettivo 1 Riconoscimento dell'identità alias per i dipendenti**

Azione/i	Attivare azioni di promozione dell'accordo di riservatezza legato all'identità alias del/della dipendente che ne faccia richiesta.
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia dei Settori coinvolti
Indicatori e target	Indicatore: Pubblicizzare la notizia su IoNoi Target Almeno 1 notizia all'anno
Collegamento con SDG Agenda 2030	

**Obiettivo 2 Incrementare la tutela dei diritti e la prevenzione di ogni forma di discriminazione**

Azione/i	Implementazione della funzione trasversale Ufficio Diritti e Città Plurale (istituita con delibera di Giunta PG n. 697834/2022 del 26/10/2022) per garantire l'azione trasversale e integrata nell'ente per la realizzazione delle attività di tutela dei diritti, valorizzazione delle differenze e prevenzione di ogni forma di discriminazione.
Responsabilità	Coordinamento: Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere Dipartimento Cultura Innovazione digitale e Dati Dipartimento Lavori Pubblici Area Segreteria Generale Area Personale e Organizzazione Area Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni Quartieri Area Sicurezza Urbana

	Dipartimento Urbanistica Staff del Consiglio Comunale e Segretario Generale Area Programmazione e Statistica
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia dei Settori coinvolti e budget per azioni formative
Indicatori e target	Indicatore 1: numero di dipendenti formati nei diversi settori – Target 15 dipendenti formati Indicatore 2: numero di dipendenti coinvolti nelle attività – Target 30 dipendenti coinvolti
Collegamento con SDG Agenda 2030	

**Obiettivo 3 Consolidamento della funzione dei diversity management rispetto ai vari ambiti di potenziale discriminazione**

Azione/i	Supporto all'attività dei/delle Diversity Manager: tali figure sono impegnate nella costruzione e attuazione di una strategia operativa di gestione e valorizzazione della diversità, integrata e intersettoriale anche relativamente al personale dell'Ente
Responsabilità	Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino Gabinetto del Sindaco/Ufficio Stampa e Comunicazione con i cittadini Gruppo intersettoriale
Destinatari diretti	Diversity manager
Destinatari indiretti	Tutto il personale
Risorse	Attività in economia del Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa Risorse per rimborso spese nel budget del Gabinetto del Sindaco
Indicatori e target	Indicatore 1: compimento della fase di coinvolgimento delle parti interessate per la definizione di policies nei vari ambiti di governo urbano, con focus su erogazione dei servizi Indicatore 2: piano di aggiornamento professionale e per la formazione continua di dipendenti e stakeholder Target sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	

<b>Obiettivo 4 Adozione di misure per la creazione di spazi dedicati che favoriscano il rispetto delle differenze</b>	
Azione/i	Previsione di servizi igienici senza etichettatura con accesso non distinto per uomo/donna in tutte le sedi dell'Ente, sia per l'utenza esterna sia per i/le dipendenti.
Responsabilità	Dipartimento Lavori pubblici, Verde e Mobilità Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino Direzione Generale - Sicurezza e Logistica Settore Patrimonio
Destinatari diretti	Tutto il personale e cittadinanza
Destinatari indiretti	
Risorse	Voce non rilevante
Indicatori e target	Indicatore 1: Predisposizione di servizi igienici senza etichettatura di genere in tutte le sedi comunali Indicatore 2: Pubblicazione della notizia sulla rete Intranet Target sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	