

Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale

Introduzione

L'amministrazione comunale è da sempre impegnata a rendere Bologna una città accogliente e accessibile, attenta ai diritti della cittadinanza, attraverso la promozione di azioni rivolte a:

- garantire pari opportunità in ogni ambito della vita sociale, lavorativa, educativa;
- valorizzare le differenze di genere;
- favorire la prevenzione, l'emersione e il contrasto di fenomeni di violenza ovvero discriminatori legati al genere.

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete e sviluppare processi innovativi per il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, il Comune di Bologna ha deciso di predisporre una prima edizione del *Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale*, pensata come una sezione dedicata all'interno del P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2022-2024, cui seguiranno successive edizioni in occasione dell'approvazione dei P.I.A.O futuri.

Il Piano, che si sviluppa in coerenza al Piano triennale delle Azioni Positive 2022–2024 da cui prende le mosse, racchiude l'insieme degli impegni e delle azioni che mirano a promuovere la parità di genere all'interno di un'organizzazione, promuovendo la trasformazione sostenibile di processi, culture e strutture organizzative e rispondendo alle esigenze e agli obiettivi dell'organizzazione specifica.

Il Piano è composto da azioni strutturate su 5 ambiti di intervento, cosiddette *Aree Tematiche* (1. Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa, 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, 3. Uguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera, 4. Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi, 5 Misure di contrasto della violenza di genere). Ogni Area si articola in *Obiettivi* e per ciascuno vengono indicati i relativi *Indicatori, Target, Destinatari e Figure di responsabilità*.

Fra le impostazioni di metodo già messe in campo dal Comune di Bologna si è deciso fosse necessario includere, nell'ambito degli obiettivi del Piano, il monitoraggio ricorsivo, partendo dal presupposto che tali strumenti di previsione strategica siano efficaci solo se inseriti in un processo di verifica costante e in ottica evolutiva.

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

- Europa e Internazionale – Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della Città
- Innovazione e Semplificazione Amministrativa e cura delle relazioni col cittadino – Direzione Generale
- Personale e Organizzazione
- Programmazione e Statistica

1 AREA TEMATICA - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa	
Nota: tutti gli obiettivi indicati vengono realizzati tramite l'impiego delle risorse degli Staff degli Uffici di competenza in economia al budget stabilito dall'Ente	
Obiettivo 1 Favorire forme di flessibilità lavorativa	
Azione/i	<p>a) Monitoraggio dell'impatto delle diverse forme di flessibilità proposte all'interno dell'Ente;</p> <p>b) 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;</p> <p>c) Valorizzazione dello strumento della mobilità interna, garantendo una circolazione delle informazioni tramite i canali informativi dell'ente.</p>
Responsabilità	Tutte le Direzioni
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	<p>Indicatori: a) 1 analisi all'anno dei dati; b) 1 report all'anno di monitoraggio; c) diffusione dell'informazione di bandi di mobilità interna nella rete intranet IoNoi;</p> <p>Target: sì/no</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>SDG 3 Salute e Benessere</p> <p>SDG 5 Uguaglianza di genere</p> <p>SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p> <p>SDG 11 Città e comunità sostenibili</p> <p>SDG 13 Lotta contro il cambiamento climatico</p>

Obiettivo 2 Valorizzare forme di sostegno alla genitorialità	
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	
Indicatori e target	Indicatore a): due notizie all'anno sulla intranet IoNoi - target: sì/no; Indicatore b): mappatura baby pit stop - target sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 11 Città e comunità sostenibili SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti
Obiettivo 3 Favorire la prevenzione e il contrasto a ogni forma di discriminazione	
Azione/i	a) Valorizzazione del ruolo dei Consiglieri di Fiducia attraverso l'implementazione delle attività di informazione rivolta al personale dipendente (rete intranet); b) Programmazione di un modulo sulle attività dei Consiglieri di Fiducia da inserire nel percorso formativo per i neoassunti;
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione Consiglieri di Fiducia

Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	Indicatore a): una notizia all'anno sulla Intranet IoNoi - Target: si/no; Indicatore b): previsione modulo per formazione obbligatoria neoassunti - Target: si/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti
Obiettivo 4 Sensibilizzare alla parità di genere in ottica di riqualificazione urbana	
Azione/i	Monitoraggio azioni e risultati in base al cronoprogramma legati al 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	Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino Area Programmazione e Statistica Area Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Tutto il personale (in particolare tecnici e progettisti)
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Indicatori e target	Indicatore 1: n. attività formative all'anno - Target: 3 attività; Indicatore 2: n. partecipanti alle attività formative - Target: 30 partecipanti
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 11 Città e comunità sostenibili

Obiettivo 5 Favorire maggiore consapevolezza sull' impatto di genere delle politiche pubbliche	
Azione/i	Raccolta di dati aperti e disaggregati per genere relativi alle azioni connesse al progetto “#datipercontare. Statistiche e indicatori di genere per un PNRR equo”, e conseguente pubblicazione e diffusione dell'iniziativa sulla rete Intranet e su Iperbole
Responsabilità	Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino Area Programmazione e Statistica Area Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Tutto il personale e organi politici del Comune di Bologna
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Indicatori e target	Indicatore: 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 precedente degli dati suddivisi per genere come rilevazione dato di consuntivo)
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

2 AREA TEMATICA - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
Nota: tutti gli obiettivi indicati vengono realizzati tramite l'impiego delle risorse degli Staff degli Uffici di competenza in economia al budget stabilito dall'Ente	
Obiettivo 1 Mantenimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali	
Azione/i	Monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice, nello specifico relativamente a Dirigenti e PO
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione Area Programmazione e Statistica
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	Indicatore 1: 2 monitoraggi all'anno dei dati - target: si/no; Indicatore 2: Pubblicazione risultato del monitoraggio sulla Intranet - target: si\no
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti

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

Nota: tutti gli obiettivi indicati vengono realizzati tramite l'impiego delle risorse degli Staff degli Uffici di competenza in economia al budget stabilito dall'Ente

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	
Indicatori e target	Indicatore: 1 elaborazione su base annuale per profili/categoria + un report annuo; Target: si/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti

4 AREA TEMATICA - Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi	
Nota: tutti gli obiettivi indicati vengono realizzati tramite l'impiego delle risorse degli Staff degli Uffici di competenza in economia al budget stabilito dall'Ente	
Obiettivo 1 Implementare le attività di sensibilizzazione in materia di discriminazioni di genere e di violenza morale e psicologica	
Azione/i	Programmazione di iniziative per informare insegnanti e alunni sui temi delle pari opportunità, contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, mobbing e di violenza morale o psichica nei seguenti ambiti di intervento: educazione alla parità tra i generi e al rispetto delle differenze; Il femminile e il maschile nel linguaggio; prevenzione della violenza contro le donne; prevenzione di tutte le forme di discriminazione, anche nell'ambito digitale e del gaming
Responsabilità	Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino. Area Welfare e Promozione del Benessere Area Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni
Destinatari diretti	Personale dei nidi e delle scuole materne comunali
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Indicatori e target	Indicatore: 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; Target: si/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti

Obiettivo 2 Aumentare la consapevolezza in merito alla tematica della violenza di genere	
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
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	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti
Obiettivo 3 Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenzione del linguaggio discriminatorio	
Azione/i	Attivazione di un gruppo di lavoro per elaborare delle proposte sulla comunicazione istituzionale interna ed esterna attenta al rispetto della parità di genere
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino, Gabinetto del Sindaco Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni
Destinatari diretti	Tutto il personale e cittadinanza

Destinatari indiretti	
Indicatori e target	<p>Indicatore: elaborazione di una proposta di azione entro il 31 dicembre 2022; Target: si/no</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti</p>

Obiettivo 2 Incrementare la tutela dei diritti e la prevenzione di ogni forma di discriminazione	
Azione/i	Attivazione del Gruppo intersettoriale istituito con determinazione PG n. 445746/2022 del 22/07/2022 per garantire l'azione trasversale e integrata nell'ente per la migliore realizzazione delle attività di tutela dei diritti, valorizzazione delle differenze e prevenzione di ogni forma di discriminazione;
Responsabilità	<p>Coordinamento: Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa + Area Welfare e Promozione del Benessere</p> <p>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</p>
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	Tutto il personale + cittadinanza
Indicatori e target	<p>Indicatore: 16 dipendenti coinvolti;</p> <p>Target: 2 incontri operativi da svolgere entro il 31 dicembre 2022</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti</p>

Obiettivo 3 Attivare funzioni di diversity management rispetto ai vari ambiti di potenziale discriminazione	
Azione/i	Attivazione dei Diversity Manager: tali figure saranno impegnate nella costruzione e attuazione di una strategia operativa di gestione e valorizzazione della diversità, integrata e intersettoriale.
Responsabilità	Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino. Gabinetto del Sindaco Gruppo intersettoriale
Destinatari diretti	Diversity manager
Destinatari indiretti	Tutto il personale
Indicatori e target	Indicatore: individuazione dei Diversity Manager entro il 31 dicembre 2022; Target: si/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti