

Allegato Sez. 2.2 B)

Piano delle Azioni Positive 2025-2027

GEP - Gender Equality Plan

PIAO 2025-2027

Sommario

Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere	3
Le Azioni Positive	3
Allegato al PAP - Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale 2025-2027 (<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 (PAP) 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 conseguire la piena ed effettiva parità, rimuovendo gli eventuali ostacoli legati al genere, all'identità di genere, all'età, all'origine, alla religione, alla disabilità. 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.

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 2025-2027, e in particolare per l'anno 2025, muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio effettuato per l'anno 2024 e dalle necessità rilevate su segnalazioni e sollecitazioni ricevute dal CUG e dai/dalle Consiglieri/e 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 2024-2026 - anno 2024

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari opportunità

Nel corso della Relazione CUG 2024 sono stati monitorati gli strumenti di conciliazione utilizzati nel 2023.

A settembre 2023 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, e nel corso del 2023 e del 2024 tale possibilità è stata utilizzata da un numero di dipendenti inferiore a cinque.

Inoltre, ad ottobre 2023 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. A decorrere dall'anno 2024 sono stati effettuati percorsi formativi, che proseguono anche con specifici moduli all'interno di programmi più ampi.

Obiettivo 2: Benessere organizzativo

L'anno 2024 ha visto una conferma della messa a regime del lavoro agile. Con il 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 come una ordinaria modalità di lavoro. Oltre alle 52 giornate di lavoro agile all'anno, sono state confermate le 20 giornate "aggiuntive" all'anno.

È inoltre proseguita l'applicazione della nuova modalità di lavoro da remoto, inteso come forma di lavoro a distanza distinta dal lavoro agile e sostitutivo del telelavoro, legato più a esigenze conciliative e di assistenza familiare. La disabilità è uno dei criteri di accesso al lavoro da remoto.

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.

È in corso l'analisi di fattibilità per la valutazione di eventuale attivazione di un punto di ascolto con funzioni diverse dall'ascolto già attivato dai Consiglieri e dalle Consigliere di fiducia; un percorso specifico e legato a specifici ambiti lavorativi è stato attivato nell'ambito della Polizia Locale.

Sul tema dell'accessibilità è stato avviato il percorso Bologna Accessibile per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Bologna. In particolare nel corso del 2024 è stata predisposta la piattaforma e i contenuti didattici ed è stata avviata la formazione. Per quanto riguarda le tecnologie assistive entro la fine dell'anno verrà completata la ricognizione sulle necessità di utilizzo per

procedere nel corso del 2025 alla successiva acquisizione.

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. Nel 2024 sono state pubblicate sul sito web del Comune di Bologna anche le *mappe di genere*, un documento redatto per diventare la fonte principale nelle fasi decisionali dei progetti che impattano sul territorio urbano insieme alle Linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere.

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 viene pubblicato il calendario delle iniziative programmate a Bologna e nel territorio metropolitano. Il numero antiviolenza e stalking 1522 viene pubblicato nell'immagine della testata della intranet per tutta la settimana.

Nel corso del 2024 è stato rinnovato l'accordo di rete di area Metropolitana dei dei/delle Consiglieri/e di Fiducia (CdF). È stato inoltre rinnovato il Comitato Unico di Garanzia che rimarrà in carica fino all'ottobre del 2028.

Il CUG ha inoltre predisposto un video di presentazione della propria attività, pubblicato ora sulla intranet aziendale.

Nuovi obiettivi per il triennio 2025-2027 - anno 2025

Per il triennio 2025-2027 le Azioni rimangono 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 2025 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, lavoro da remoto, 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, oltre che in altre situazioni particolari della vita (es. genitorialità,...)

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

Creare un modello per la raccolta, l'archiviazione e la condivisione delle informazioni delle persone che vanno in pensione che possa essere di aiuto per lo scambio di esperienze tra colleghi.

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

Come modalità di supporto alla genitorialità, si propone di introdurre strumenti di accompagnamento da parte dell'Ente dei/delle dipendenti nel momento precedente al parto e in quello successivo, anche attraverso servizi dell'ente già esistenti (es. Centri Bambini Famiglie...).

Responsabilità e uffici coinvolti: CUG e Area Personale e Organizzazione

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

a) pubblicazione di almeno 1 percorso tematico nella IoNoi - Target: sì/no

2. Accompagnamento del personale con disabilità

Accompagnamento, oltre agli ordinari adempimenti di legge, del personale con disabilità nella vita lavorativa, attraverso l'individuazione di modalità e percorsi relativi all'inserimento al lavoro (es. analisi dell'ambiente di lavoro, delle strumentazioni informatiche necessarie,...) e attraverso la fruizione delle diverse agevolazioni previste in termini di flessibilità, mobilità e strumenti di conciliazione (es. possibilità di accedere al lavoro da remoto,...)

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione, Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza, Settore Innovazione digitale e dati e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale interessato

Indicatori e target:

a) individuazione e informazione sulle modalità e i percorsi individuati - Target: sì/no

3. 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

Proseguimento dello studio di fattibilità avviato 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) completamento 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

4. 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 e acquisizione delle tecnologie assistive, anche in riferimento a nuove e mutate esigenze emerse nel tempo, in dotazione al personale.
- 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.
- 3) analisi e progettazione per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi offerti.

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

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a) acquisizione e installazione di almeno il 50% delle tecnologie assistive richieste e relativa formazione del personale - Target: sì/no
- b) prosecuzione della formazione del personale nell'ambito dell'accessibilità - Target: sì/no
- c) riduzione di almeno il 50% del numero delle tipologie di errore su almeno due servizi digitali relativamente alle pagine del servizio successive al login dell'utente - 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 dei rapporti con la cittadinanza e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a) almeno 1 notizia di informazione e sensibilizzazione all'anno - 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) Pubblicazione nello spazio Formazione della intranet del video specifico delle attività del CUG da proporre, insieme a quello dei/delle Consiglieri/e di Fiducia, al personale di nuova assunzione e in generale a tutto il personale - Target: sì/no

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

Allegato al PAP - Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale 2025-2027 (*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 2025-2027 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 2025-2027 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 le relative Azioni, Indicatori, Target, Destinatari, Figure di responsabilità, Risorse e Collegamenti con gli SDGs dell'Agenda 2030.

Analisi del monitoraggio delle Azioni del triennio 2024-2026 - anno 2024 (le azioni presenti anche nel PAP vengono consuntivate tra gli obiettivi dello stesso, da pagina 4 a pagina 5 del presente documento)

Area Tematica 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa

Per valorizzare lo strumento della mobilità interna, nel 2024 è stato diffuso tramite la intranet il bando di mobilità interna (circolare n. 67/2024) per 10 posizioni di lavoro

È stata inoltre completata la mappatura dei baby pit stop e dei fasciatoi delle biblioteche, pubblicata anche sul [sito web delle biblioteche di Bologna](#).

Nel 2024 sono state pubblicate sul sito web del Comune di Bologna anche le [mappe di genere](#), un documento redatto per diventare la fonte principale nelle fasi decisionali dei progetti che impattano sul territorio urbano insieme alle Linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere.

In coerenza con gli impegni del Protocollo d'intesa fra RAI S.p.A., Regione Emilia-Romagna, Città metropolitana di Bologna, Università degli studi 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, negli eventi pubblici realizzati nel 2024 vi è stata una partecipazione equilibrata di genere (nel 48% degli eventi con una partecipazione prevalentemente femminile, il 36% con prevalenza maschile e il 15% di eventi con presenza paritaria).

Area Tematica 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

I dati sul monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice, nello specifico relativamente a Dirigenti e EQ, vengono periodicamente pubblicati nei documenti di programmazione (*DUP* e *PIAO*) e nella *Relazione del CUG*, pubblicata sul sito web del Comune di Bologna e nello specifico spazio del CUG nella Intranet aziendale IoNoi.

Area Tematica 3 - Eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera

L'ente prosegue con la pubblicazione di bandi finalizzati alle progressioni di carriera favorendo pari opportunità.

Area Tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi

Nel 2024 sono state effettuate attività di sensibilizzazione in materia di discriminazione di genere e di violenza morale e psicologica con la realizzazione di 9 proposte formative al personale educativo-scolastico per la promozione dell'educazione alla parità tra genere, prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni.

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, vengono pubblicati tutti i servizi presenti nel territorio e attivi nel contrasto alla violenza verso le donne.

Sul tema della prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e della prevenzione del linguaggio discriminatorio sono inoltre stati adeguati modelli di atti e comunicazioni alle prescrizioni del manuale "Parole che fanno la differenza - scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere".

Il progetto di ampliamento e diffusione dello sportello antidiscriminazioni (SPAD) ha già visto l'attivazione di un *nuovo sportello* sul territorio comunale presso il quartiere Porto-Saragozza, ed entro la fine dell'anno è prevista l'apertura di un ulteriore sportello presso il quartiere Navile.

Area Tematica 5 - Misure di contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

Le attività del Gruppo Intersettoriale sono proseguite per garantire l'azione integrata all'interno dell'Ente relativamente alla tutela dei diritti, alla valorizzazione delle differenze e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione. Il Gruppo Intersettoriale supporta operativamente la funzione trasversale Ufficio Diritti e Città Plurale ed è composto da 23 referenti interni ai diversi dipartimenti e aree che, assieme ad altre persone del Settore Innovazione e Semplificazione, sono stati/e coinvolti/e anche in attività di formazione nel corso del 2024".

Per quanto riguarda il consolidamento della funzione di diversity management, è proseguita l'attività delle 5 Diversity Manager la cui funzione è quella di potenziare l'attenzione non solo alla prevenzione e al contrasto alle discriminazioni, ma anche alla gestione della diversità nell'amministrazione della città.

Le Diversity Manager individuate sono cinque al fine di ricomprendere, in un'ottica intersezionale, professionalità ed esperienze legate all'origine, alla disabilità, all'orientamento sessuale e all'identità di genere, al genere e all'età. Nel corso del 2024 sono stati svolti numerosi incontri fra le Diversity Manager e i vari settori comunali su tematiche legate alla prevenzione e alla rimozione dei fattori di discriminazione nell'erogazione dei servizi.

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

- Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza
- Personale e Organizzazione
- Programmazione, Statistica e presidio sistemi di controllo interni

1 AREA TEMATICA - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa	
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 Favorire forme di flessibilità lavorativa	
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	
Obiettivo 2 Valorizzare forme di sostegno alla genitorialità	
Azione/i	a) Mappatura dei baby pit stop e dei fasciatoi presenti presso le Biblioteche comunali e le sedi Museali
Responsabilità	Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della Città
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	

Risorse	Attività in economia / Settori di linea interessati
Indicatori e target	Indicatori: a) Mappatura baby pit stop Target sì/no b) Incremento numero baby pit stop e fasciatoi Target sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Obiettivo 3 Favorire la prevenzione e il contrasto a ogni forma di discriminazione	
Azione/i	a) Diffondere le attività delle/i Consigliere/i di Fiducia da inserire nel percorso formativo a tutto il personale
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): almeno 1 contenuto all'anno sulla intranet - Target: sì/no;
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Obiettivo 4 Sensibilizzare alla parità di genere in ottica di riqualificazione urbana	
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	<p>Indicatore 1: Applicazione del manuale ad almeno una nuova progettazione per ambito di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - spazio pubblico/strade/parchi e piazze - edifici scolastici - mobilità/piste ciclabili <p>Target: 1 (N°)</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	
<p>Obiettivo 5 Favorire maggiore consapevolezza sull'impatto di genere delle politiche pubbliche</p>	
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)". 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"> - darne visibilità e diffusione - comunicare il divario - fornire conoscenze utili a supporto delle decisioni
Responsabilità	<p>Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza</p> <p>Area Programmazione, Statistica e presidio sistemi di controllo interni</p>
Destinatari diretti	Tutto il personale e organi politici del Comune di Bologna
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia / Area Programmazione, Statistica e presidio sistemi di controllo interni e Settori di linea interessati alla rilevazione dei dati
Indicatori e target	<p>Indicatore 1: Dati già raccolti suddivisi per genere anno x/n.dati suddivisi per genere anno x-1 (espresso in%) - Target: 10% (incremento del 10% rispetto l'anno precedente dei dati suddivisi per genere come rilevazione dato di consuntivo)</p>

	Indicatore 2: Almeno un aggiornamento delle 'Mappe di genere' con pubblicazione su intranet e rete civica - Target: sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Obiettivo 6 Promuovere la parità di genere attraverso la valutazione di impatto delle politiche pubbliche	
Azione/i	Redazione del Bilancio di genere edizione 2025
Responsabilità	Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza Area Programmazione, Statistica e presidio sistemi di controllo interni Area Personale e Organizzazione Settore Economia Area Risorse Finanziarie
Destinatari diretti	Cittadinanza
Destinatari indiretti	Tutto il Personale/Area Personale e Organizzazione Settore Economia
Risorse	Attività in economia
Indicatori e target	Indicatore: Pubblicazione del Bilancio entro la fine del 2025 Target: sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Obiettivo 7 Garantire la parità di genere negli eventi pubblici di comunicazione	
Azione/i	Attuazione e monitoraggio 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
Responsabilità	Coordinamento Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza

	Tutte le Aree e Settori dell'Ente
Destinatari diretti	Cittadinanza
Destinatari indiretti	Tutto il Personale
Risorse	Attività in economia dei Settori e Aree dell'ente
Indicatori e target	Indicatori: a): rispetto della rappresentatività equilibrata di genere all'interno dei panel di esperti: S/N (corredata da dati): Target: sì/no; b): Pubblicazione di 1 notizia all'anno sulla Intranet; Target: sì/no; c): Analisi dei dati raccolti tramite piattaforma RAI/CNR ; Target: sì/no;
Collegamento con SDG Agenda 2030	

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	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. Presentare le schede del vademecum del dipendente sulle forme di conciliazione all'interno dei bandi per incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione Area Programmazione, Statistica e presidio sistemi di controllo interni
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Organizzazione e altri settori coinvolti
Indicatori e target	Indicatore 1: monitoraggio annuale dei dati 2: Pubblicazione risultato del monitoraggio sulla Intranet Target: sì/no
Collegamento con SDG 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. Tale analisi necessita dell'aggiornamento del programma di personale utilizzato, di prossimo sviluppo
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione Area Programmazione, Statistica e presidio sistemi di controllo interni
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 Area Educazione, Istruzione e nuove generazioni
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: 30 classi

Collegamento con SDG Agenda 2030	
4 AREA TEMATICA - Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi e nelle azioni di informazione e formazione	
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 Implementare le attività di sensibilizzazione in materia di discriminazioni di genere e di violenza morale e psicologica	
Azione/i	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 dei rapporti con la cittadinanza 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 cura dei rapporti con la cittadinanza 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	Indicatori: a) realizzazione di un programma integrato di 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; b) pubblicazione sulla rete Intranet di una reportistica sulle attività - Target: si/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Obiettivo 2 Aumentare la consapevolezza in merito alla tematica della violenza di	

genere	
Azione/i	Creazione di una sottosezione dello spazio "Parità e pari opportunità" della intranet comunale sul tema del contrasto alla violenza di genere Diffusione Corso "Riforma mentis - Ricostruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro"
Responsabilità	Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza 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	Indicatori: a) creazione della sottosezione nello spazio "Parità e pari opportunità" - Target: si/no b) realizzazione di un evento di presentazione dello spazio tematico in occasione degli eventi organizzati per il 25 novembre 2025; - Target: Si/No; c) n. di dipendenti iscritte/i al Corso Riforma Mentis - Target: almeno 200 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	Azioni di sensibilizzazione continua sulle linee guida relative all'uso del linguaggio di genere e supporto ai Settori e alle strutture nella stesura di atti/comunicazioni che devono essere redatti in conformità alle stesse
Responsabilità	Coordinamento: Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza Gabinetto del Sindaco/Ufficio Stampa e Comunicazione con i cittadini Area Personale e Organizzazione Area Educazione, Istruzione e nuove generazioni
Destinatari diretti	Tutto il personale e la cittadinanza
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia dei Settori coinvolti
Indicatori e target	Indicatore: pubblicazione sulla rete Intranet e su Iperbole di almeno una notizia di sensibilizzazione e richiamo delle linee

	<p>guida;</p> <p>Target: almeno 1 notizia all'anno sulla Intranet e 1 su Iperbole;</p> <p>Target: sì/no;</p>
<p>Collegamento con SDG Agenda 2030</p>	
<p>Obiettivo 4 Aumentare la consapevolezza in merito alla tematica dell'antidiscriminazione e dei servizi dedicati</p>	
Azione/i	<p>Prosecuzione del progetto di ampliamento e diffusione dello sportello antidiscriminazioni (SPAD)</p>
Responsabilità	<p>Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza</p> <p>Settore Quartieri, Amministrazione condivisa, sussidiarietà e partecipazione</p>
Destinatari diretti	<p>Personale e persone a rischio di discriminazione (età, origine, disabilità, religione, genere, orientamento sessuale e identità di genere)</p>
Destinatari indiretti	<p>Cittadinanza</p>
Risorse	<p>Attività in economia del Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza; Budget dedicato al progetto</p>
Indicatori e target	<p>Indicatore: ampliamento dell'attività a ulteriori fattori di discriminazione rispetto agli attuali.</p> <p>Target: sì/no</p>
<p>Collegamento con SDG 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	a) Attivare azioni di promozione dell'identità alias ad utenza dei servizi bibliotecari b) Azione di promozione dell'opportunità tra i/le dipendenti comunali, anche al momento della pubblicazione del bando/assunzione
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia dei Settori coinvolti
Indicatori e target	Indicatori: a) attivazione procedure per identità alias in biblioteche comunali; - Target: Si/No b) 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 e cura dei rapporti con la cittadinanza Dipartimento Welfare e Promozione del benessere di comunità Dipartimento Cultura, Sport e promozione della città Settore Innovazione digitale e dati

	<p>Dipartimento Lavori pubblici, verde e mobilità</p> <p>Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri</p> <p>Area Personale e Organizzazione</p> <p>Area Educazione, Istruzione e nuove generazioni</p> <p>Settore Quartieri, Amministrazione condivisa, sussidiarietà e partecipazione</p> <p>Area Sicurezza urbana integrata</p> <p>Dipartimento Urbanistica, casa, ambiente e patrimonio</p> <p>Staff Consiglio comunale e atti normativi e Segreteria Generale</p> <p>Area Programmazione, Statistica e presidio sistemi di controllo interni</p>
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia dei Settori coinvolti e budget per azioni formative
Indicatori e target	<p>Indicatore 1: numero di dipendenti formati nei diversi settori – Target: 15 dipendenti formati</p> <p>Indicatore 2: numero di dipendenti coinvolti nelle attività - Target: 30 dipendenti coinvolti</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	
<p>Obiettivo 3 Consolidamento della funzione dei diversity management rispetto ai vari ambiti di potenziale discriminazione</p>	
Azione/i	<p>a) Attività di sensibilizzazione rivolta ai/alle dipendenti in merito ai ruoli delle Diversity manager impegnati nel contrasto alla violenza di genere e discriminazioni.</p> <p>b) formazione/sensibilizzazione in collaborazione con le Diversity manager rivolta al personale</p> <p>c) prosecuzione dell'attività di supporto svolta dalle Diversity Manager sui servizi comunali per migliorare l'accessibilità dei servizi</p>
Responsabilità	<p>Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza</p> <p>Area Personale /servizio formazione</p> <p>Gabinetto del Sindaco/Ufficio Stampa e Comunicazione con i cittadini</p> <p>Gruppo intersettoriale</p>
Destinatari diretti	Diversity manager

Destinatari indiretti	Tutto il personale
Risorse	Attività in economia del Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza Risorse per rimborso spese nel budget del Gabinetto del Sindaco
Indicatori e target	Indicatori: a) pubblicazione di almeno una notizia l'anno sul ruolo e le iniziative delle Diversity Manager - Target: si/no; b) pianificazione di almeno un incontro all'anno rivolto al personale - Target: si/no;
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Obiettivo 4 Adozione di misure per la creazione di spazi dedicati che favoriscano il rispetto delle differenze	
Azione/i	Monitoraggio dello stato di applicazione degli adesivi per i servizi igienici realizzati senza etichettatura di genere nelle varie sedi dell'Ente
Responsabilità	Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza Direzione Generale - Sicurezza e Logistica
Destinatari diretti	Tutto il personale e cittadinanza
Destinatari indiretti	
Risorse	Voce non rilevante
Indicatori e target	Indicatore: monitoraggio dello stato di applicazione degli adesivi - Target: almeno 1 volta all'anno
Collegamento con SDG Agenda 2030	