



Gender equality plan 2022-2024

23 MARZO 2022

COMUNE DI MODENA

INDICE

INTRODUZIONE

1. DATI DI GENERE

2. ORGANIZZAZIONE E RISORSE

3. OBIETTIVI PROGRAMMATICI

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE
OBIETTIVO 1

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI
OBIETTIVO 1:

AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA
OBIETTIVO 1:

AREA 4: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE
OBIETTIVO 1:

4. MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

STATUTO DEL COMUNE DI MODENA

ART.3 COMMA 8

Il Comune, secondo i principi dell'art. 51 della Costituzione e con le modalità previste dall'art. 2, comma 5, della legge 10.4.1991, n. 125, adotta piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. A tal fine persegue la presenza paritaria di uomini e donne, comunque non inferiore a un terzo per ciascun sesso, nella Giunta e, di norma, negli organi collegiali del Comune, negli enti, aziende e istituzioni da esso dipendenti. Istituisce il Comitato pari opportunità dell'Ente. Organizza tempi e modalità della vita urbana per rispondere alle esigenze dei cittadini, delle famiglie, delle lavoratrici e dei lavoratori.

INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (GEP) è un documento di natura programmatica che, in linea con la definizione della Commissione Europea, si pone come un insieme di azioni integrate in un'unica visione strategica, per:

- identificare distorsioni e diseguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Il Gender Equality Plan (GEP) è quindi la formalizzazione di una procedura di lavoro, adottata dai vertici e integrata nell'organizzazione delle attività. Per la Commissione Europea il GEP corrisponde infatti a *“una serie di impegni e azioni volte a promuovere la parità di genere in un'organizzazione, attraverso un cambiamento istituzionale e culturale”*.

In tale ottica, il Gender Equality Plan del Comune di Modena riguarda la pianificazione per il triennio 2022-2024 ed ha l'obiettivo di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, ecc.

L'adozione del GEP, che quindi identifica la strategia dell'ente per l'uguaglianza di genere, costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione.

L'adozione del GEP è infatti obbligatoria per gli enti pubblici a partire dai bandi del 2022; a tale scopo, la Commissione Europea ha pubblicato una guida esplicativa per chiarire i contenuti del documento, le modalità di definizione e attuazione di un GEP.

Nello specifico, il GEP deve includere 4 “*building blocks*”:

1. Essere un documento pubblico firmato dai vertici dell’organizzazione e pubblicato sul sito.
2. Disporre di risorse ed expertise dedicati per la sua implementazione.
3. Includere un sistema di raccolta dati separati per genere e utilizzati ai fini del Piano.
4. Includere formazioni e altre azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Inoltre, il Documento deve considerare 5 aree tematiche al fine di assicurare la stesura di un GEP di qualità. Il GEP deve prendere in considerazione:

1. Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva.
2. Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell’organizzazione.
3. Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell’avanzamento di carriera.
4. Inclusione della questione di genere all’interno dei programmi di ricerca e insegnamento (se pertinente).
5. Misure contro la violenza di genere, anche sul luogo di lavoro.

La procedura consigliata per lo sviluppo e l’implementazione di un GEP consiste in 4 fasi:

1. Audit: raccolta dati separati per genere, individuazione dei problemi, carrellata della legislazione esistente e delle risorse disponibili;
2. Planning: definizione degli obiettivi e delle azioni e policies (con relative tempistiche) per la loro realizzazione;
3. Implementazione: implementazione delle attività, che devono includere formazioni, azioni di capacity-building, nonché campagne per aumentare la visibilità del GEP all’interno e all’esterno dell’organizzazione;
4. Valutazione: revisione dei risultati ottenuti, raccolta feedback, processo di apprendimento necessario per correggere/riformulare il GEP per il ciclo successivo.

Naturalmente ogni GEP deve essere sviluppato in linea con le specificità di ogni organizzazione, quali le dimensioni, la struttura organizzativa, il settore di attività.

Le indicazioni della Commissione Europea inducono infatti a considerare le specificità dei contesti locali nel rispetto delle differenze e delle diversità, attivando in questo modo “*pratiche partecipative, capaci da un lato di coinvolgere la governance degli enti, dall’altro di valorizzare ricerche, competenze ed esperienze condotte localmente da tutti gli stakeholder coinvolti nelle politiche per la gender equality*”.

Su tali basi, al fine di progettare e costruire il Gep del Comune di Modena, il gruppo di lavoro ha operato sulla base delle peculiarità dell’ente, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili e mettendo a frutto le esperienze maturate attraverso la sinergia tra la Direzione generale, il Settore Risorse umane, il settore Servizi educativi e pari opportunità, il CUG.

Il gruppo di lavoro è così costituito, con le rispettive competenze (si veda cap. Organizzazione):

Direzione generale: coordinamento

Ufficio sviluppo organizzativo, programmazione e controlli

Settore Risorse umane

Settore Servizi educativi e pari opportunità

Il Gep del comune di Modena prende quindi avvio da ciò che l’ente già sta facendo in tema di pari opportunità, anche in ottemperanza al Codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, alla Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”, alla Direttive

della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e sulla base del Piano delle Azioni Positive (PAP), documento finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne, annualmente definito dal Cug ed allegato al Piano Performance dell'ente.

Il D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art. 48 prevede infatti che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani di azioni positive con valenza triennale a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, per valorizzarne le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e proporre misure atte a consentire l'effettiva parità.

A seguito dell'istituzione dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (L. n.183/2010, art.21), il compito di redigere tali piani spetta ai C.U.G.

Si richiamano a tale riguardo:

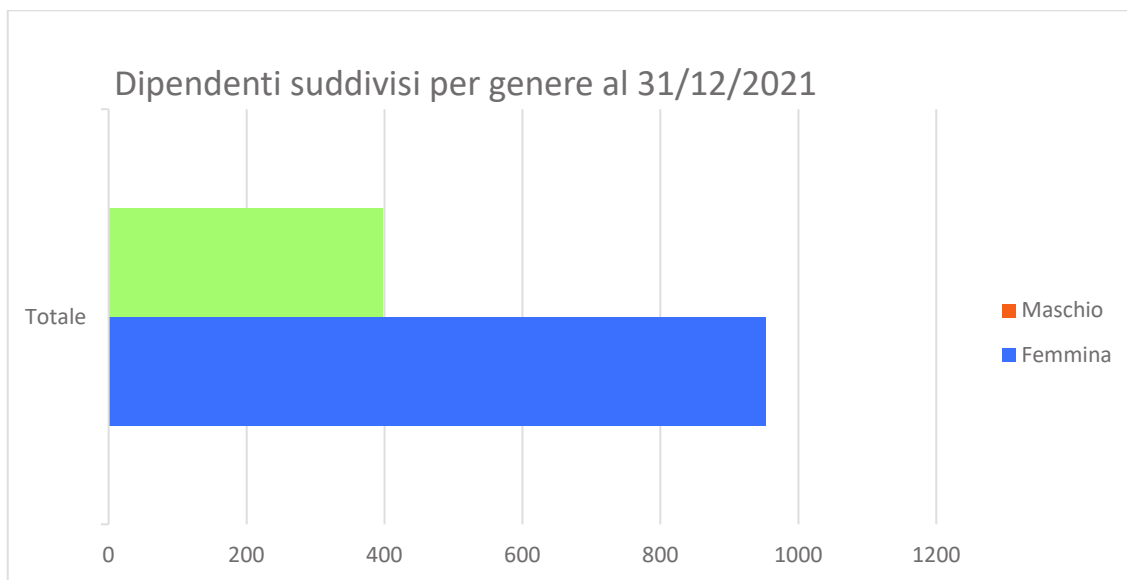
- la Delibera di giunta 298/2011: "Linee di indirizzo della Giunta per l'attuazione dell'art. 21 della L. 183/2010 - costituzione del "comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- la deliberazione della giunta comunale 5/2019: "Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021 di cui al d.lgs. 198/2006 – approvazione"

Il presente documento, elaborato dal gruppo di lavoro dedicato, coordinato dalla Direzione generale dell'ente, è stato condiviso con il CUG e presentato alla Giunta che lo ha approvato, con una specifica delibera, nella seduta del

Il presente documento con valenza triennale sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune¹.

¹ The GEP can be published in the organisation's working language(s)- European Guide

DATI DI GENERE



Dipendenti suddivisi per classi d'età e genere al 31/12/2021			
Classi età	F	M	Totale
20-24	1	2	3
25-29	25	15	40
30-34	30	33	63
35-39	46	12	58
40-44	105	40	145
45-49	134	54	188
50-54	196	91	287
55-59	255	87	342
60-65	145	56	201
65-69	16	8	24
TOT	953	398	1351

Dipendenti suddivisi per sesso e anzianità di servizio al 31/12/2021			
Classe di Anzianità	F	M	Totale
0-4	160	95	255
5-9	47	15	62
10-14	210	74	284
15-19	107	40	147
20-24	117	62	179
25-29	188	52	240
30-34	71	37	108
35-39	46	20	66
40-44	7	3	10
TOTALE	953	398	1351

Dipendenti suddivisi per categorie e titoli di studio al 31/12/2021										
TITOLO DI STUDIO	Genere	CATEGORIA								TOTALE
		A	B1	B3	C	D1	D3	DIR	NON COD	
LICENZA MEDIA INFERIORE	F	18	51	39	5					113
	M	10	16	10	1					37
LICENZA MEDIA SUPERIORE	F	4	24	46	403	47	14	3		534
	M	6	7	16	178	43	11	1	1	261
LAUREA	F				119	114	54	10	2	299
	M	1			37	28	21	11		98
TOTALE M+F		39	98	111	743	232	100	25	3	1351

Posizione apicali per genere al 31/12/2021			
	F	M	Totale
Direttore generale	1	0	1
Dirigenti di settore	6	4	10
Dirigenti di servizio	7	8	15
Posizioni organizzative	25	14	39

Percentuale dipendenti, suddivisi per genere, sul rispettivo totale in dotazione all'ente, che hanno usufruito di congedi parentali facoltativi al 31/12/2021			
M/F	N dipendenti che ne hanno usufruito	Totale dipendenti suddivisi per sesso	Percentuale
M	36	398	9%
F	117	953	12%

Distinzione fra uomo e donna dei permessi fruiti dai dipendenti al 31/12/2021		
M/F	PERMESSI PERSONALI	PERMESSI PER VISITA MEDICA
M	23%	22%
F	77%	78%

N. giornate usufruite dal personale dell'ente di altri istituti di assenza al 31/12/2021				
M/F	ASP. MOTIVI PERSONALI	CONGEDO ASSISTENZA DISABILI	CONGEDO GRAVI MOTIVI	% COMPLESSIVA
M	854	129	0	24%
F	35	2849	195	76%
TOT	889	2978	195	100%

Dipendenti in Part-Time al 31/12/2021								
	Femmina				Maschio			Totale complessivo
PT \ fascia d'età	31-40	41-50	51-60	>60	41-50	51-60	>60	
MISTO	2	13	42	9	3	3		72
ORIZZONTALE	10	29	58	8	2	2	1	110
VERTICALE		4	12	2	5	5	1	29
Totale complessivo	12	46	112	19	10	10	2	211

ORGANIZZAZIONE E RISORSE

Nel Comune di Modena le strutture e risorse dedicate (anche) alle attività e funzioni relative alle Pari opportunità sono le seguenti:

1. CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Come previsto dalla legge 183/2010 il CUG sostituisce (unificando le competenze in un solo organismo) i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'amministrazione, dirigente e non dirigente. Ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, oltre a quelli previsti dal d.lgs.165/2001.

Esso promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Si veda Regolamento CUG: <https://www.comune.modena.it/documentie-dati/cug-comitato-unico-di-garanzia/regolamento-e-pianificazione/regolamento>

2. Settore Servizi educativi e pari opportunità, Ufficio pari opportunità

L'Ufficio svolge una attività trasversale all'interno dell'ente ed in particolare:

- promuove tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna e sulle tematiche LGBT, in collaborazione con i diversi settori dell'Ente;
- Gestisce il sito WEB dedicato alle Pari Opportunità al fine di divulgare l'attività dell'amministrazione comunale ai dipendenti e ad altre realtà esterne e continuo aggiornamento con pubblicazioni di news nella pagina Facebook dedicata alle tematiche delle Pari Opportunità;
- programma iniziative nel mese di marzo (8 marzo giornata internazionale delle donne) e nel mese di novembre (25 novembre giornata internazionale contro la violenza alle donne) per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella società e sensibilizzare sul problema della

-
- violenza di genere;
- Programma attività ed eventi di sensibilizzazione sulle tematiche LGBT, in particolare nel mese di maggio (17 maggio giornata mondiale contro l'omofobia e la transfobia);
 - Coordina le associazioni che sul territorio si occupano di tematiche relative alla promozione della parità di genere e coinvolge le stesse per la realizzazione di progetti specifici;
 - Coordina le associazioni che sul territorio si occupano di tematiche relative alla promozione della tematica LGBT e coinvolge le stesse per la realizzazione di progetti specifici;
 - Svolge attività di revisione dei documenti amministrativi dell'Ente in un'ottica di genere e monitoraggio dell'applicazione delle linee guida sull'utilizzo del genere nei documenti interni ed esterni;
 - Partecipa alla rete RE.A.DY, sottoscritta dall'amministrazione nel 2015;
 - Collabora con altri Enti e istituzioni per la realizzazione di progetti specifici per la realizzazione della parità di genere;
 - Partecipa a tavoli istituzionali (Regione, Prefettura, ecc...)
 - Realizza progetti specifici sulla base della programmazione annuale e triennale.

3. Direzione generale, Ufficio sviluppo organizzativo, programmazione e controlli, città universitaria

L'ufficio si occupa, tra le altre cose, della progettazione e realizzazione delle indagini relative al benessere organizzativo (in genere bi o triennali), rivolte a tutto il personale dell'ente, nell'ambito delle quali sono rilevati item connessi a:

A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

B–Le discriminazioni

C - L'equità nella mia amministrazione

D - Carriera e sviluppo professionale

E - Il mio lavoro

F - I miei colleghi

G - Il contesto del mio lavoro

H - Il senso di appartenenza

I - L'immagine della mia amministrazione

L - I cambiamenti

M - I miglioramenti

N - La motivazione

O- Lavoro agile

L'ufficio progetta e realizza i Piani della formazione manageriale e del personale, con particolare attenzione: ai principi di equa opportunità di partecipazione ai corsi, alle modalità a distanza che favoriscono la gestione del tempo del lavoro, alle tematiche di genere quale contenuto della formazione erogata.

Si occupa inoltre della attività di programmazione e controllo, monitorando la presenza negli strumenti di programmazione strategica, operativa e gestione (Dup e Peg) degli obiettivi connessi alle pari opportunità.

Si occupa infine del presidio e della gestione, in collaborazione con il Settore Risorse umane, del lavoro agile e della relativa disciplina.

4. Settore Risorse umane

Il Settore si occupa, tra le altre cose, di:

- a) garantire un monitoraggio continuo, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente, mediante:
 - la raccolta, elaborazione ed analisi dei dati da far confluire nella relazione annuale del CUG, per poter cogliere informazioni in merito a eventuali situazioni di rilievo rispetto alla distribuzione del personale tra categorie e aree, alla distribuzione delle posizioni di responsabilità tra i generi ed eventuali differenze retributive, alla fruizione delle misure di conciliazione quali lavoro agile, orari flessibili e congedi parentali;
 - l'analisi dei dati relativi al numero dei dipendenti inidonei, anche in relazione a genere, età anagrafica e profili professionali, e dell'impatto sulle politiche del personale;
- b) favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, mediante:
 - il monitoraggio dell'andamento del ricorso al lavoro agile nell'Ente e dell'applicazione delle disposizioni normative nazionali e regolamentari interne all'amministrazione, in collaborazione con la Direzione Generale, in un'ottica di miglioramento di efficacia, efficienza e qualità dei servizi erogati;
 - azioni di sostegno al reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari;
 - l'implementazione del Portale del dipendente, per migliorare la fruibilità delle informazioni rivolte al personale dell'ente e favorire modalità semplificate per richiedere permessi e congedi e altri istituti;
 - la flessibilità della definizione delle fasce di part-time con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza di figli minori, anziani o disabili, consentendo anche l'utilizzo del part-time a tempo determinato.

OBIETTIVI PROGRAMMATICI

Di seguito sono riportati gli obiettivi programmatici del Ged del Comune di Modena per il triennio 2022-2024.

Essi sono articolati nelle seguenti 4 aree tematiche:

1. Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva.
2. Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione.
3. Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera.
4. Misure contro la violenza di genere, anche sul luogo di lavoro.

Per ogni obiettivo sono definiti:

1. Azione correlata
2. Responsabilità associata
3. Destinatari
4. Risorse finanziarie destinate
5. Indicatori e target
6. Collegamento con i 17 SDG dell'Agenda 2030



AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA AZIENDALE INCLUSIVA

Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata attraverso il lavoro agile.

Azione	Fruizione a regime dello smart working, definizione della disciplina nel Piao, stipula accordi individuali
Responsabilità	Direzione generale, Settore Risorse umane Dirigenti di settore
Destinatari	Personale dell'ente con profili remotizzabili
Risorse finanziarie	
Indicatori e target	Definizione nuova disciplina Stipula nuovi accordi individuali
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili.

Timing

2022

2023

2024

Obiettivo 2: Uso del genere nel linguaggio amministrativo

Azione	Revisione dei documenti amministrativi dell'Ente in un'ottica di genere e monitoraggio dell'applicazione delle linee guida adottate
Responsabilità	Ufficio pari opportunità
Destinatari	Personale dell'ente
Risorse finanziarie	
Indicatori e target	
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere.

Timing

2022

2023

2024

Obiettivo 3: Indagine sul benessere organizzativo interno

Azione	Progettazione e realizzazione nuova indagine sul benessere
Responsabilità	Direzione generale
Destinatari	Personale dell'ente
Risorse finanziarie	
Indicatori e target	questionari inviati al 100% del personale dell'ente
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 3 Salute e Benessere

Timing

2022

2023

2024

Obiettivo 4: formazione a distanza per il personale dell'ente

Azione	Potenziamento della formazione a distanza anche quale strumento a favore di una migliore gestione del tempo lavoro
Responsabilità	Direzione generale
Destinatari	Personale dell'ente
Risorse finanziarie	
Indicatori e target	Almeno 60% corsi a distanza/tot. corsi erogati
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 4 Quality education SDG 11 Città e comunità sostenibili.

Timing

2022

2023

2024

Obiettivo 5: formazione per il personale dell'ente sui temi delle pari opportunità

Azione	Progettazione e realizzazione corsi/eventi sui temi delle pari opportunità		
Responsabilità	Direzione generale Ufficio pari opportunità		
Destinatari	Personale dell'ente		
Risorse finanziarie			
Indicatori e target	n. corsi: min. 1 annuo		
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 4 Quality education		
Timing	2022	2023	2024

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEI PROCESSI DECISIONALI DELL'ORGANIZZAZIONE

Obiettivo 1: Commissioni concorsi

Azione	Garantire che le commissioni di concorso siano costituite per <i>almeno</i> 1/3 dei posti da donne
Responsabilità	Direzione generale Settore Risorse umane
Destinatari	Componenti Commissioni Partecipanti dei concorsi
Risorse finanziarie	
Indicatori e target	n. commissioni con <i>almeno</i> 1/3 donne= 100%
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere.

Timing	2022	2023	2024
--------	------	------	------

AREA 3: PARITÀ DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO DI NUOVE RISORSE E NELL’AVANZAMENTO DI CARRIERA.

Obiettivo 1: Incarichi dirigenziali

Azione	Valorizzare il criterio della parità di genere nel regolamento di organizzazione, per quanto concerne l’attribuzione degli incarichi dirigenziali dell’ente
Responsabilità	Direzione generale Settore Risorse umane
Destinatari	Partecipanti delle selezioni/dirigenti
Risorse finanziarie	
Indicatori e target	n. modifiche regolamentari = 1
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere.

Timing	2022	2023	2024
--------	------	------	------

Obiettivo 2: Procedure selettive del personale

Azione	Applicare misure dispensative e compensative a favore dei candidati che presentino disturbi dell'apprendimento o altre condizioni di difficoltà certificate, per garantire una parità di trattamento
Responsabilità	Settore Risorse umane
Destinatari	Partecipanti delle selezioni
Risorse finanziarie	
Indicatori e target	n. modifiche regolamentari = 1
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere.

Timing	2022	2023	2024
--------	------	------	------

AREA 4: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, ANCHE SUL LUOGO DI LAVORO.

Obiettivo 1: calendario mese di marzo “8 marzo Giornata internazionale della donna”

Azione	Progettare e coordinare il calendario di eventi cittadini: con il coinvolgimento del mondo associativo che si occupa della tematica dell’uguaglianza di genere, con associazioni culturali, di categoria, sindacali e altre istituzioni per realizzare eventi poliedrici rivolti sia alla popolazione che ai dipendenti dell’ente in occasione dell’8 marzo mese del protagonismo femminile
Responsabilità	Ufficio pari opportunità
Destinatari	Dipendenti - Cittadine/i – turisti
Risorse finanziarie	Una unità di personale per circa un mese di lavoro
Indicatori e target	n. 25/30 eventi annui
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere.

Timing

2022

2023

2024

Obiettivo 2: calendario mese di novembre “25 novembre Giornata internazionale contro la violenza alle donne”

Azione	Progettare e coordinare il calendario di eventi cittadini: con il coinvolgimento del mondo associativo che si occupa della tematica del contrasto alla violenza alle donne, con associazioni culturali, di categoria, sindacali e altre istituzioni per realizzare eventi diffusi rivolti sia alla popolazione che ai dipendenti dell’ente, in occasione del 25 novembre mese contro la violenza sulle donne.
Responsabilità	Ufficio pari opportunità
Destinatari	Dipendenti - Cittadine/i – turisti
Risorse finanziarie	Una unità di personale per circa un mese di lavoro
Indicatori e target	n. 15/20 eventi annui
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere.

Timing

2022

2023

2024

Obiettivo 3: calendario mese di maggio “17 maggio Giornata internazionale contro l’omotransfobia”

Azione	Progettare e coordinare il calendario di eventi cittadini: con il coinvolgimento del mondo associativo che si occupa della tematica LGBT, organizzazioni sindacali e altre istituzioni per realizzare eventi e iniziative rivolti sia alla popolazione che ai dipendenti dell’ente, in occasione del 17 maggio mese contro la discriminazione del mondo Igbtqi
Responsabilità	Ufficio pari opportunità
Destinatari	Dipendenti - Cittadine/i - turisti
Risorse finanziarie	Una unità di personale per circa un mese di lavoro
Indicatori e target	n. 25/30 eventi annui
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere.

Timing

2022

2023

2024

Obiettivo 4: progetto “Educare alle differenze di genere”

Azione	Realizzare il progetto “Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere” in accordo con la Regione Emilia-Romagna, con altri Comuni, Università e Associazioni femminili e culturali, rivolto alle scuole primarie, secondarie di primo e secondo grado per realizzare incontri, formazioni specifiche e laboratori volti ad affrontare tematiche dell'educazione alle differenze e alla cultura del rispetto e della non discriminazione.
Responsabilità	Ufficio pari opportunità
Destinatari	Docenti/Studenti
Risorse finanziarie	€ 50.000
Indicatori e target	n. 60 interventi anno 2022
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 4 Quality education

Timing

2022

2023

2024

Obiettivo 5: progetto “Senza Chiedere permesso. Azioni di conciliazione vita lavoro” genere”

Azione	Realizzare il progetto “Senza chiedere permesso. Azioni di conciliazione vita lavoro”, in collaborazione con Regione Emilia-Romagna e organismi rappresentativi delle realtà imprenditoriali, organizzazioni sindacali, Università e altri per finanziare progetti che intendono promuovere misure innovative di welfare aziendale e di sostegno al lavoro professionale femminile, per valorizzare e sostenere servizi sperimentali nel campo della conciliazione tra vita privata e tempo dedicato al lavoro.
Responsabilità	Ufficio pari opportunità
Destinatari	Imprese/ Libere professioniste/Associazioni/Donne
Risorse finanziarie	€ 50.000
Indicatori e target	n. 10/12 interventi anno 2022
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere

Timing

2022	2023	2024
------	------	------

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

1. Relazione annuale del Cug

Il CUG predispone, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione prevista dal Regolamento e dalla Direttiva n. 2/2019, da trasmettere alla Giunta, al Direttore Generale e al Nucleo di Valutazione, sull'attività svolta e sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle azioni Positive. La relazione presenta una sintesi sulla situazione del personale, anche in un'ottica di genere, riportando dati relativi alla distribuzione del personale tra categorie e aree, alla diffusione del part-time, alla distribuzione delle posizioni di responsabilità tra i 2 generi ed eventuali differenze retributive, alla fruizione delle misure di conciliazione quali lavoro agile, orari flessibili e congedi parentali.

2. Stati di avanzamento del Piano esecutivo di gestione

Sono inoltre previste due verifiche - infrannuale e annuale - da parte del nucleo di valutazione degli stati di avanzamento di tutti gli obiettivi ed attività gestionali, ivi comprese le azioni in tema di pari opportunità definite con specifici indicatori di monitoraggio.

3. Monitoraggio del Gep

Gli obiettivi specifici inseriti nel Gep ed i relativi indicatori saranno annualmente monitorati e verificati dal Gruppo di lavoro e la loro rendicontazione inserita nell'aggiornamento annuale dello stesso, possibilmente in concomitanza con la tempistica della Relazione del Cug di cui al punto 1.