UNIONE
DEI COMUNI
VALLE
DEL SAVIO



Approvato con Del.G.U. n. 71 del 08/10/2024

Indice

Introduzione 3
GEP: Processo di redazione, team di lavoro e stakeholder 4
Processo di redazione 4
Team di lavoro e stakeholder 4
Analisi del contesto 5
Aree, obiettivi e azioni 7
Schede di dettaglio 8

Introduzione

La parità di genere è un principio fondamentale che incarna l'idea che tutti, indipendentemente dal genere, dovrebbero avere pari opportunità, diritti e accesso alle risorse e alle opportunità nella società. Tuttavia, nonostante i progressi compiuti nel corso degli anni, persistono disparità significative tra uomini e donne in vari ambiti della vita, dall'istruzione all'occupazione, alla partecipazione politica e al benessere sociale.

Il presente piano per la parità di genere rappresenta un impegno tangibile del Unione Valle del Savio per affrontare e ridurre tali disparità, riconoscendo l'importanza di promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo per tutto il personale e per le persone che compongono la comunità che si riferisce ai servizi offerti dal nostro Ente. Attraverso una serie di strategie e azioni specifiche, puntiamo a eliminare le barriere psicologiche, sociali, economiche e culturali che ostacolano il pieno potenziale delle persone, indipendentemente dal proprio genere e/o dalla propria identità di genere e/o orientamento sessuale.

Il piano si basa su principi di giustizia sociale, uguaglianza e rispetto dei diritti umani, e si propone di favorire un contesto in cui le differenze di genere non siano più fonte di discriminazione o disuguaglianza, ma piuttosto un mezzo di arricchimento e crescita dell'Ente stesso tramite la diversità. Attraverso il coinvolgimento di tutte le parti interessate e l'adozione di politiche e pratiche inclusive, speriamo di creare una realtà lavorativa, e indirettamente un contesto, in cui ogni individuo abbia la libertà di esprimersi pienamente e di realizzare il proprio potenziale, indipendentemente dal genere, contribuendo inoltre al raggiungimento degli obiettivi fissati con l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Il presente piano non è quindi solo un impegno formale, ma un'iniziativa di cambiamento culturale e organizzativo del nostro Ente, che vuole riconoscere il valore e il contributo che ciascun individuo può dare alla nostra comunità territoriale e umana. Con questo spirito, attraverso il nostro lavoro, ci impegniamo per costruire un futuro più equo, inclusivo e sostenibile per tutti.



Gli SDGs di riferimento

GEP: Processo di redazione, team di lavoro e stakeholder

Processo di redazione

La costruzione del GEP 2024-26 nasce dall'analisi del contesto, esaminando le diverse fonti informative già presenti e individuando le prime direttrici di lavoro che possono inserirsi nell'ambito della programmazione complessiva dell'Ente, integrando quanto già previsto e/o in fase di realizzazione.

Per fare ciò sono stati presi in esame i seguenti dati/documenti:

- Statistiche di genere, elaborate su base annuale e fornite al CUG per il monitoraggio periodico,
- Indicatori di salute organizzativa che includono la dimensione di genere e di benessere, monitorati su base annuale,
- Statistiche sulla formazione svolta dal personale,
- Il report dell'ultima indagine di benessere organizzativo, realizzata nell'autunno 2022.

Per le successive annualità si proseguirà con una sempre maggiore integrazione del GEP con gli altri strumenti di programmazione, definendo quali azioni specifiche possono derivare o tradursi in obiettivi strategici / operativi di DUP ed eventualmente obiettivi gestionali di PEG.

Team di lavoro e stakeholder

La redazione del GEP è coordinata dal Settore Personale e Organizzazione, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e l'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI). Alla definizione delle azioni del piano partecipano tutti i dirigenti che individuano il personale da coinvolgere di volta in volta in base alle specifiche tematiche.

Gli stakeholder individuati sono i seguenti:

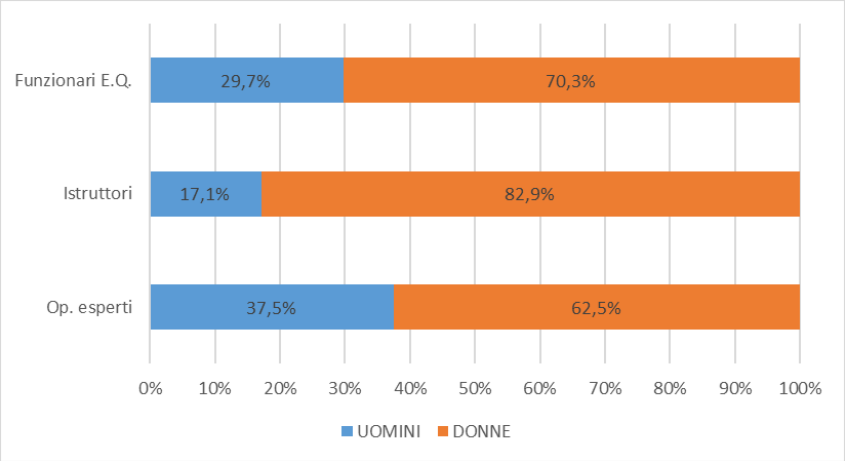
- Dipendenti: Sono direttamente interessati all'attuazione del piano e alla creazione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo, oltre a essere invitati a fare delle proposte che potranno essere inserite nel piano stesso.
- Dirigenti: Sono responsabili dell'implementazione del piano e della promozione di politiche e pratiche che favoriscano la parità di genere.
- OO.SS.: Possono essere coinvolti per garantire che i diritti dei lavoratori siano rispettati e che le politiche di parità di genere siano applicate correttamente.
- CUG e OPI: Svolgono un ruolo importante nel monitorare l'attuazione del piano e nel promuovere la parità di genere, anche attraverso la proposta di azioni concrete.
- Clienti, Fornitori, Altre PP.AA. (anche a livello europeo e internazionale): Gli stakeholder esterni, come i clienti e i fornitori, possono influenzare l'immagine e la reputazione dell'organizzazione. Essi possono essere inoltre interessati a lavorare con un'azienda che promuove la parità di genere.
- Comunità Locale: Alcune azioni possono prevedere il coinvolgimento o degli impatti diretti sulla cittadinanza. Questo può contribuire a sensibilizzare sull'importanza della parità di genere e a creare un impatto positivo a livello sociale.
- Consulenti Esterni e Esperti: Potrebbe essere utile coinvolgere consulenti esterni o esperti nel campo della parità di genere per fornire consulenza e supporto.

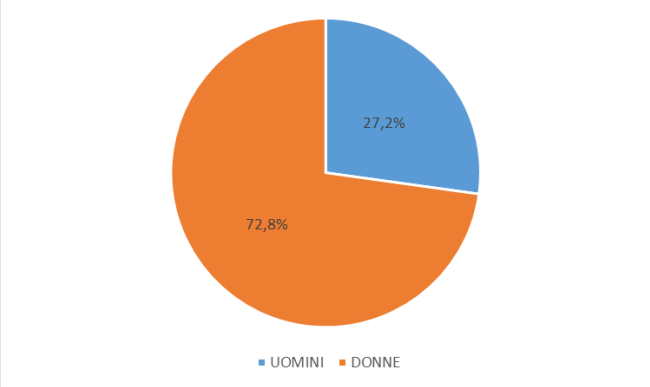
Analisi del contesto

Il personale dell'Unione dei Comuni Valle del Savio è composto in prevalenza da donne, inquadrate nell'area dei Funzionari, come evidenziato dai grafici seguenti:

Area di inquadramento	Uomini	Donne
Operatori Esperti	6	10
Istruttori	6	29
Funzionari E.Q.	22	52
Totale	**34**	**91**

(personale a tempo indeterminato al 31/12/23)

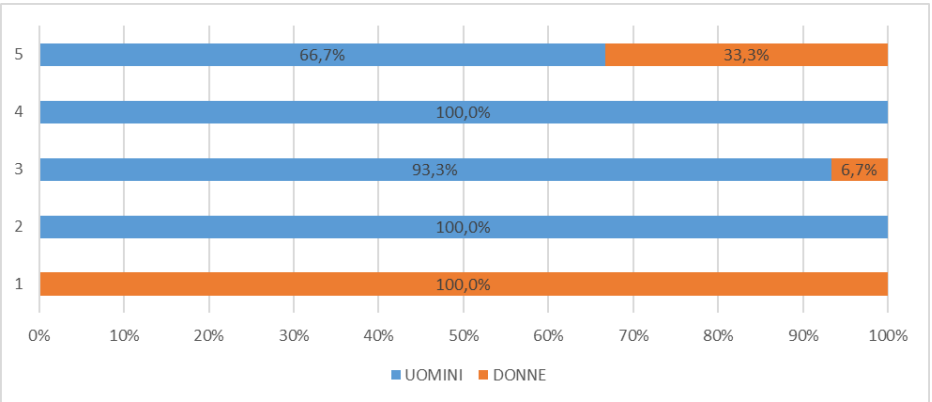




Anche per quanto riguarda le posizioni di vertice (parte politica e gestionale) è presente un importante disequilibrio che va – però – nella direzione opposta, con una prevalenza di uomini, come illustrato di seguito:

	UOMINI	DONNE
Presidente	//	1
Assessori	5	0
Consiglieri	14	1
Direttore	1	
Dirigenti	2	1
Totale	**22**	**3**

Dati aggiornati al 31/08/2024



Dai dati relativi all'utilizzo degli strumenti di work-life balance (part-time, permessi, smart working) emerge che sono maggiormente le donne ad utilizzare questi strumenti (67% a fronte del 44% degli uomini), considerando il numero complessivo di personale per genere. Nell'ambito del presente piano, pertanto, verrà dato un peso rilevante alle azioni per mitigare questo divario, puntando quindi a migliorare l'equilibrio vita-lavoro per tutto il personale attraverso i vari strumenti a disposizione.

In base ai dati emersi sulla partecipazione alle attività formative emerge che le ore di formazione svolte dal personale sui temi della parità di genere e della violenza di genere rappresentano complessivamente meno dell'1% del totale. Per tale motivo saranno previste delle azioni specifiche per promuovere in modo più capillare tali iniziative formative, incentivando la partecipazione.

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE (estratto)

Tipo Formazione	**N. Uomini**	**%**	**N. Donne**	**%**
Tematiche CUG (*pari opportunità, benessere..*)	1	0,5%	4	0,8%
Violenza di genere	0	0%	0	0%
Totale complessivo dei partecipanti	217		486	

Rispetto a quanto emerso dall'analisi di benessere organizzativo svolta nell'autunno 2022, emergono differenze statisticamente significative tra uomini e donne sulla percezione del ruolo. Tale costrutto è inteso come la percezione che le persone hanno del loro ruolo all'interno dell'organizzazione, e il come l'organizzazione assicura che tale ruolo non sia in conflitto con altri.

Ciò si traduce con la percezione che il personale ha rispetto alla chiarezza delle responsabilità assegnate, con la compatibilità delle richieste da parte dell'organizzazione con quanto definito dal ruolo, l'assenza di incertezza o la possibilità di gestirla ponendo liberamente quesiti o domande.

Inoltre, le donne dell'Unione avvertono sono meno soddisfatte del lavoro di gruppo, hanno livelli minori di benessere affettivo, sperimentando più ansia, più depressione e minore tranquillità.

Una delle possibili chiavi di lettura per tale disequilibrio potrebbe risiedere nel fatto che il Settore Servizi Sociali, presente in Unione, è prevalentemente costituito da donne. L'attività lavorativa svolta in questo ambito particolare espone maggiormente le lavoratrici, rispetto ai colleghi uomini, a situazioni emotivamente stressanti. Per tale ragione si proseguirà con un'altra indagine di benessere prevista a fine 2024, per approfondire questi aspetti e valutare le azioni da realizzare per migliorare il benessere. Si è inoltre ritenuto importante fare una fotografia della situazione attuale in merito ai temi di genere e di percezione delle discriminazioni in modo da capire se sia necessario attuare delle azioni più concrete per il miglioramento di tale percezione. Nella nuova rilevazione verranno raccolte le medesime tipologie di dati, che saranno elaborati per valutare eventuali differenze a livello di genere sulle dimensioni indagate. In tale occasione saranno inoltre inseriti degli item per una prima valutazione in merito alle percezioni del personale sui temi delle pari opportunità e della gestione della diversità nell'Ente (cfr. Azione n. 5.1.2).

Aree, obiettivi e azioni

Le schede presenti nelle pagine seguenti descrivono gli Obiettivi e le azioni previste per ciascuno di essi.

Per il triennio 2024-26 sono stati individuati 7 obiettivi, declinati in 5 Aree tematiche:

1. **Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa:** agevolando un equilibrio adeguato tra la vita privata e quella lavorativa, intervenendo sulla cultura dell'organizzazione e contrastando gli stereotipi si può contribuire ad alimentare una sensibilità di genere corretta all'interno dell'organizzazione.
2. **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali:** agire in modo da garantire il migliore equilibrio possibile nella rappresentazione di entrambi i generi nelle posizioni di rilievo dell'organizzazione e non solo.
3. **Eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera:** assicurare che le procedure di selezione siano basate sul merito e non discriminino in base al genere, favorendo una rappresentanza equilibrata di uomini e donne nei processi di assunzione ed eliminando eventuali barriere che potrebbero ostacolare questo obiettivo (ad esempio stereotipi di genere).
4. **Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi e formativi:** prevedere momenti formativi e informativi di tipo formale e informale, con varie modalità, per migliorare la consapevolezza su questi temi da parte del personale.
5. **Misure di contrasto della violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità:** attraverso interventi a vario livello, migliorare la consapevolezza e offrire degli strumenti per contrastare la violenza di genere.

Schede di dettaglio

Area tematica	**1. Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa**		
Obiettivo	1.1. Favorire forme di flessibilità lavorativa attraverso lavoro agile		
Azione	1.1.1. Sviluppo lavoro agile e sua applicazione e predisposizione. *Aggiornamento e miglioramento continuo del regolamento del lavoro agile. Supporto alla redazione dei contratti individuali alla luce delle procedure e modalità stabilite nel regolamento. Attivazione centralino virtuale per la gestione delle telefonate in VOIP.*		
Responsabilità	Settore Personale ed Organizzazione - Comune di Cesena/Unione Valle Savio		
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale (con attività lavorative digitalizzabili e realizzabili anche in modalità remota, si veda sez. 3.2. del PIAO 2024-26)		
Destinatari/e indiretti/e	Dirigenti, Responsabili di Struttura/Ufficio/Team		
Risorse umane	Team operativo Smart working intersettoriale (Personale, SIS, Programmazione e controllo)		
Risorse finanziarie	Risorse stanziate per spese di investimento e servizi connessi a strumentazione hardware/software e formazione		
Indicatori e target	Vedi indicatori attività strutturale Lavoro a distanza – PEG 2024-26		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
	x	x	x

Area tematica	**1. Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa**		
Obiettivo	1.1. Favorire forme di flessibilità lavorativa attraverso lavoro agile		
Azione	1.1.2. Elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere e/o gender sensitive. *L'azione mira a creare un processo di raccolta, analisi e pubblicazione periodica di dati quantitativi e qualitativi disaggregati. Il processo di raccolta, analisi e sistematizzazione dei dati è utile per la redazione di report e documenti relativi alla gestione della diversità, inclusione e parità di genere.*		
Responsabilità	Settore Personale ed Organizzazione - Comune di Cesena/Unione Valle Savio, CUG, OPI		
Destinatari/e diretti/e	CUG, OPI, Ufficio stampa e Ufficio comunicazione e trasparenza, Giunta, Dirigenti		
Destinatari/e indiretti/e	Tutto il personale, cittadine/i del Comune di Cesena/Comuni afferenti Unione Valle Savio		
Risorse umane	3 Funzionari/e per n. 10 giornate		
Indicatori e target	Redazione annuale del report con dati e analisi Target: sì/no		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
	x	x	x

Area tematica	**1. Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa**		
Obiettivo	1.1. Favorire forme di flessibilità lavorativa attraverso lavoro agile		
Azione	1.1.3 Monitorare l'impatto delle politiche di Smart Working all'interno dell'Ente *L'azione mira a mettere a sistema le informazioni raccolte al fine di avere un quadro complessivo dell'andamento e dell'impatto del lavoro agile anche in tema di pari opportunità.*		
Responsabilità	Settore Personale ed Organizzazione		
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale		
Destinatari/e indiretti/e	CUG, OPI, Ufficio stampa e Ufficio comunicazione e trasparenza, Giunta, Dirigenti		
Risorse umane	Team operativo Smart working intersettoriale (Personale, SIS, Programmazione e controllo)		
Indicatori e target	a) 1 analisi all'anno dei dati; b) 1 report all'anno di monitoraggio; Target: sì/no		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
	x	x	x

Area tematica	**1. Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa**		
Obiettivo	1.2. Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze		
Azione	1.2.1. Creazione di uno spazio intranet dedicato alla parità di genere *L'azione prevede di costruire un repository contenente tutte le attività e le campagne di comunicazione coi relativi materiali pubblicati per favorire una più ampia diffusione delle conoscenze sui temi della parità di genere.*		
Responsabilità	Settore Personale ed Organizzazione - Comune di Cesena/Unione Valle Savio in collaborazione con CUG, Ufficio stampa e Ufficio comunicazione e trasparenza		
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale		
Destinatari/e indiretti/e	Amministrazione/Dirigenti		
Risorse umane	CUG, OPI, Ufficio stampa e comunicazione,		
Indicatori e target	Realizzazione della sezione dedicata e implementazione/aggiornamento annuale Target: sì/no		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
	x	x	x

Area tematica	**1. Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa**		
Obiettivo	1.2. Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze		
Azione	1.2.1. Realizzazione di un percorso formativo mirato allo sviluppo di un linguaggio rispettoso della dimensione di genere all'interno dell'Ente *L'azione mira a promuovere una comunicazione rispettosa delle differenze, intesa come punto di partenza per promuovere il cambiamento culturale rivolto al contrasto di discriminazioni e stereotipi di genere.*		
Responsabilità	Settore Personale ed Organizzazione		
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale		
Destinatari/e indiretti/e	Tutto il personale, cittadine/i del Comune di Cesena/Comuni afferenti Unione Valle Savio		
Risorse umane	1 funzionaria/o per 8 giornate		
Indicatori e target	Implementazione del percorso formativo Target: sì/no		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
		x	x

Area tematica	**1. Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa**		
Obiettivo	1.2. Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze		
Azione	1.2.2. Realizzazione di Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere *L'azione mira a realizzare un documento in cui, dopo la consapevolezza attivata con la formazione, siano definiti i principi dell'Ente per l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio.*		
Responsabilità	Settore Personale ed Organizzazione, Ufficio comunicazione e trasparenza		
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale		
Destinatari/e indiretti/e	Tutto il personale, cittadine/i del Comune di Cesena/Comuni afferenti Unione Valle Savio		
Risorse umane	2 funzionari/e per 8 giornate		
Indicatori e target	Approvazione di un documento contenente le linee guida in materia di Target: sì/no		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
			x

Area tematica	**1. Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa**		
Obiettivo	1.3. Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale e di cura in generale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo		
Azione	1.3.1 Flessibilità oraria *L'azione mira ad effettuare una mappatura delle esigenze e delle diverse forme di flessibilità oraria presenti, al fine di definire un nuovo regolamento sull'orario di lavoro e il part-time che consentano di realizzare un migliore work-life balance.*		
Responsabilità	Settore Personale ed Organizzazione - Comune di Cesena/Unione Valle Savio, Dirigenti		
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale		
Destinatari/e indiretti/e	Dirigenti, Responsabili di Struttura/Ufficio/Team, Settore Personale e Organizzazione		
Risorse umane	5 funzionari per 5 giornate/anno		
Indicatori e target	Indicatori: cfr. Obiettivo Star Bene al lavoro (PEG Comune di Cesena 2024-26) Target: sì/no		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
	x	x	

Area tematica	**1. Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa**		
Obiettivo	1.3. Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale e di cura in generale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo		
Azione	1.3.2. Implementazione e miglioramento degli spazi kids friendly e Baby Pit Stop. *L'azione persegue l'obiettivo di garantire la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare, in un'ottica di condivisione e convivenza e, in particolare, di sostenere la genitorialità, ampliando e migliorando gli spazi kids friendly e Baby Pit Stop allestiti e disponibili per tutti i fruitori dei servizi dell'Ente.*		
Responsabilità	Dirigenti		
Destinatari/e diretti/e	Fruitori/fruitrici dei servizi dell'Ente		
Destinatari/e indiretti/e	Fruitori/fruitrici dei servizi dell'Ente		
Risorse umane	Agenzia per la famiglia, Servizi educativi		
Risorse finanziarie	Risorse di volta in volta individuate dal Settore di competenza, in relazione agli spazi attivati		
Indicatori e target	Individuazione spazi per l'attivazione eventuale di nuovi spazi *kids friendly* e azioni di miglioramento di quelli già esistenti Target: sì/no		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
	x	x	x

Area tematica	**2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**		
Obiettivo	2.1. Mappare gli squilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali		
Azione	2.1.1. Creazione di una banca dati dei dati di genere nei ruoli di vertice *L'azione prevede la costruzione di una banca dati, costantemente aggiornata, sulla composizione degli Organi di Governo e delle strutture anche partecipate e il suo utilizzo per l'analisi di indicatori statistici relativi alla presenza di eventuali squilibri di genere.*		
Responsabilità	Segreteria Generale, Servizio Partecipate, CUG, Settore Personale e Organizzazione.		
Destinatari/e diretti/e	Segreteria Generale, Staff Sindaco, Settore Personale ed Organizzazione		
Destinatari/e indiretti/e	Dirigenti, Rappresentanti Organi Decisionali		
Risorse umane	3 / 4 funzionari per 15 gg. nel 2024, 10 gg. negli anni successivi		
Indicatori e target	Costruzione della banca dati delle posizioni di vertice e suo aggiornamento. Target: SI/NO.		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
	x	x	x

Area tematica	**2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**		
Obiettivo	2.2. Evitare gli squilibri di genere nelle commissioni istituzionali		
Azione	2.2.1. Definizione di linee guida per la parità di genere nelle commissioni (non legate a selezioni) *L'azione prevede la mappatura delle varie commissioni nominate nell'Ente, per definire – ove possibile – delle linee guida per una rappresentazione equa dei generi.*		
Responsabilità	Segreteria Generale, CUG, Settore Personale e Organizzazione.		
Destinatari/e diretti/e	Segreteria Generale, Staff Sindaco, Settore Personale ed Organizzazione		
Destinatari/e indiretti/e	Dirigenti, Rappresentanti Organi Decisionali		
Risorse umane	3 / 4 funzionari per 15 gg. annui		
Indicatori e target	2025: Mappatura delle commissioni con nomina - Target: SI. 2026: Definizione linee guida per equità di genere nelle commissioni – Target: sì		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
		x	x

Area tematica	**3. Eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera**		
Obiettivo	3.1. Equilibrio di genere nelle commissioni.		
Azione	3.1.1. Adozione e applicazione di Linee guida in materia di genere per le Commissioni di concorso e non solo. *L'azione si propone di mettere a sistema le azioni già presenti per la costituzione di Commissioni di concorso, che tengono conto degli equilibri di genere in fase di costituzione e promuovere l'applicazione di tali equilibri anche nelle altre commissioni presenti a vario titolo nell'Ente.*		
Responsabilità	Settore Personale e Organizzazione, Segreteria Generale, Conferenza dirigenti		
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale coinvolto nelle commissioni		
Destinatari/e indiretti/e	Candidati e candidate alle selezioni dell'Ente		
Risorse umane	1 funzionario/a per 10 gg.		
Indicatori e target	Mappatura per genere delle commissioni di concorso, con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra Commissarie e Commissari - Target: SI Ricognizione delle altre Commissioni attivate dai vari Settori – Target 2025: SI		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
	x	x	x

Area tematica	**4. Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi e formativi**		
Obiettivo	4.1. Aumentare la consapevolezza sui temi di genere e sulla violenza di genere		
Azione	4.1.1. Valorizzazione delle iniziative ed eventi realizzati sui temi di genere e della violenza di genere. *L'azione punta a favorire una maggiore conoscenza delle iniziative realizzate dall'Ente sui temi di genere e della violenza di genere, in collaborazione con il Forum Sui Generis del Comune di Cesena (cfr. PEG Cesena 2024-26 - AST24.079.02).*		
Responsabilità	Settore Servizi educativi, istruzione e sport in collaborazione con Servizi Sociali		
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale		
Destinatari/e indiretti/e	Cittadinanza		
Risorse umane	Centro Donna, Ufficio Comunicazione e Trasparenza, Settore Personale e Organizzazione		
Indicatori e target	1. Incontri pubblici realizzati in collaborazione con il Forum Sui Generis – Target (2025-26): 4 2. Notizie pubblicate sulla Intranet - Target: almeno 2 notizie all'anno; 3. Post pubblicati sui canali social del Comune - Target: almeno 3 notizie all'anno		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
	x	x	x

Area tematica	**5. Misure di contrasto della violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità**		
Obiettivo	5.1. Prevenire e contrastare la violenza di genere		
Azione	5.1.1. Erogazione a tutto il personale del corso Syllabus - Riforma Mentis. *L'azione ha lo scopo di promuovere la partecipazione al percorso formativo RIForma Mentis, per rafforzare le competenze individuali sui temi delle discriminazioni di genere sul luogo di lavoro e delle molestie sul lavoro e sviluppare consapevolezza sui comportamenti corretti da adottare.*		
Responsabilità	Settore Personale ed Organizzazione		
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale, cittadine/i del Comune di Cesena/Comuni afferenti Unione Valle Savio		
Destinatari/e indiretti/e	Tutto il personale, cittadine/i del Comune di Cesena/Comuni afferenti Unione Valle Savio		
Risorse umane	1 funzionario/a per 5 giornate		
Indicatori e target	1. Attivazione del corso – Target 2024: si/no 2. N. dipendenti che hanno completato il percorso formativo - Target 2025: 100%		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
	x	x	

Area tematica	**5. Misure di contrasto della violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità**		
Obiettivo	5.1. Prevenire e contrastare la violenza di genere		
Azione	5.1.2. Progettazione e somministrazione survey sulle discriminazioni di genere. *Sarò progettata e somministrata un'indagine in forma anonima al personale che valuterà la percezione delle discriminazioni legate a genere, orientamenti sessuali e identità di genere. L'azione prevede l'utilizzo di specifici strumenti di rilevazione (scale di misura self-report) per orientare interventi focalizzati sulle reali necessità e bisogni emergenti attraverso l'analisi dei dati raccolti.*		
Responsabilità	Settore Personale ed Organizzazione, Dirigenti, CUG, OPI		
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale		
Destinatari/e indiretti/e	cittadine/i del Comune di Cesena/Comuni afferenti Unione Valle Savio		
Risorse umane	In fase di definizione		
Risorse finanziarie	In fase di definizione		
Indicatori e target	Target 2024: Integrazione della percezione dell'uguaglianza di genere nel questionario sul benessere Target 2025: Costruzione della survey Target 2026: Ottenimento di risposte valide da almeno il 30% del personale		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Timing	2024	2025	2026
	x	x	x