

EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.

BOLOGNA METROPOLITANA • PIANO PER L'UGUAGLIANZA

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE 2021-2026

LUGLIO 2022



GRAZIE!

Il presente documento è stato scritto, redatto e seguito nel suo percorso partecipato, dal Gabinetto del Sindaco e dall'Area Sviluppo sociale - Ufficio Pari Opportunità della Città metropolitana di Bologna.

Si ringrazia per i contributi ricevuti e per il confronto che hanno consentito la migliore stesura del documento:

- Ufficio Pianificazione strategica - Direzione generale Città metropolitana di Bologna
- Ufficio Statistico metropolitano
- Area Sviluppo economico Città metropolitana di Bologna
- Insieme per il Lavoro della Città metropolitana di Bologna
- CUG Città metropolitana di Bologna
- Servizio ricerca innovazione e gestione progetti europei della Città metropolitana di Bologna
- Segreteria Tecnica della Cabina di Regia "Fondi strutturali e PNRR" Città metropolitana e Comune di Bologna
- Ufficio Pari Opportunità e Tutela delle differenze Comune di Bologna
- Settore Europa e Internazionale Comune di Bologna
- Gabinetto del Sindaco del Comune e della Città metropolitana di Bologna

Stante il particolare percorso istituzionale e l'adozione del Piano da parte del Consiglio metropolitano di Bologna, è necessario esplicitare che questo Piano tiene conto, anche, di modifiche, contributi, pareri, espressi dall'Articolo 35 della Città metropolitana di Bologna e dalla Giunta del Comune capoluogo, dalla

Conferenza metropolitana dei Sindaci ed in particolare da tutti i Gruppi Consiliari eletti nel Consiglio metropolitano di Bologna.

Il Piano per l'Uguaglianza è il risultato di un percorso partecipato che ha coinvolto un migliaio di persone nel corso di più di cento incontri, laboratori e confronti, organizzati tra Dicembre 2021 e Giugno 2022, con: i 55 Comuni dell'Area metropolitana bolognese, le Aziende sanitarie dell'Area metropolitana, Ufficio Scolastico Regionale - Ufficio V- Area territoriale di Bologna, Università di Bologna, Università di Modena e Reggio Emilia, Sindacati, Parti Sociali ed Economiche del territorio, A.S.Vo - Centro Servizi per il Volontariato della Città Metropolitana di Bologna, Associazioni del territorio, Esperte ed Esperti in materia, Ordine dei giornalisti dell'Emilia Romagna.

Si ringrazia, inoltre, per il confronto l'Agenzia Regionale per il lavoro, la Regione Emilia Romagna e il Ministero dell'Economie e delle Finanze.

Il percorso partecipato è stato reso possibile, anche, grazie al supporto di Skopia S.r.l. per il Laboratorio di Futuro e SCS Consulting per il confronto con il Tavolo di Salvaguardia della Città metropolitana di Bologna.

Progetto di comunicazione a cura del Servizio Comunicazione della Città metropolitana di Bologna

Progetto grafico a cura di Contagio - Idee in movimento



INDICE

1. Equa, Libera, Inclusiva - Città metropolitana di Bologna - Piano per l'Uguaglianza. Introduzione
2. Il percorso Partecipato del Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna.
3. Il cammino che precede il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna.
4. Le 5 Aree del Piano per l'Uguaglianza e le Buone Prassi dei 55 Comuni
 - 4.1 Lavoro Pagato
 - 4.2 Lavoro non pagato
 - 4.3 Violenza di genere
 - 4.4 Cultura dell'Uguaglianza
 - 4.5 Contrasto alle Discriminazioni multiple
 - 4.6 Piano per l'Uguaglianza interno all'ente
 - 4.7 Metodologia per la raccolta e l'analisi dei dati statistici in forma disaggregata per genere
5. La Nuova Machinery Istituzionale
6. Le Associazioni, i Gruppi, i Soggetti coinvolti nel percorso partecipato



CAPITOLO 1 EQUA, LIBERA, INCLUSIVA - CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA - PIANO PER 'UGUAGLIANZA. INTRODUZIONI ISTITUZIONALI.

<<Sono tante e importanti le sfide previste da questo nostro mandato amministrativo e tra di esse sono convinto che quella dell'uguaglianza di genere sia tra le più urgenti per poter realizzare pienamente una società equa, libera e inclusiva. Le lotte compiute in passato, così come nel nostro presente, da chi ha vissuto sulla propria pelle discriminazioni, emarginazioni, violenze di genere, in quanto piaghe profonde e radicate nella nostra cultura, rappresentano per tutte e tutti noi un monito da tenere sempre a mente, un punto fisso a cui tornare per ricordarci quanta strada è stata fatta e quanta ancora occorre fare affinché l'uguaglianza di genere possa divenire una realtà tangibile, portatrice di benessere, armonia e prosperità per tutte e tutti. Si tratta però di una strada tutt'altro che in discesa. Assistiamo a livello globale quanto l'odio e la stupidità possano velocemente dilagare scatenandosi in conflitti, in decisioni miopi che violano il diritto di poter decidere liberamente per la propria vita, così come possiamo constatare a livello locale quanto le disuguaglianze si ramifichino con molta più facilità rispetto ai passi che quotidianamente vengono compiuti per colmarle. I cambiamenti lenti però non devono spaventarci o far desistere dal continuare a compiere ripetuti e continui sforzi nella direzione che tutte e tutti noi auspichiamo. Per questo abbiamo voluto un Piano per l'Uguaglianza di genere, discusso con i 55 Comuni del territorio, scritto dopo molti

confronti con l'associazionismo locale, dibattuto con imprese e sindacati. **Il Piano è composto da azioni pratiche, concrete, nuovi progetti, messi a punto nella più solida tradizione municipalista di Bologna che al pensiero affianca il fare, aprendo nuovi percorsi, costruendo nuovi servizi e proponendo azioni su cui invitare tutto il paese a misurarsi. Affronta 5 ambiti (lavoro pagato, non pagato, azioni di contrasto alla violenza di genere, cultura dell'uguaglianza e contrasto alle discriminazioni multiple), quelli cioè su cui si misura quanto le differenze possano diventare poi discriminazioni.** Un piano che nasce dal basso, non solo perché espressione di un percorso partecipato ma anche perché arriva da uno degli 8000 enti locali italiani, con l'intento di Comuni e Città metropolitane di contribuire a cambiare in meglio il Paese, a partire dalle migliori scelte amministrative locali. **L'Uguaglianza tra le persone, l'equità delle politiche pubbliche, le pari possibilità di accesso alle opportunità, sono per noi questioni da praticare tutti i giorni.** La Città più progressista d'Italia è questo che ambisce a fare: innovazione e concretezza, per risolvere i problemi quotidiani di cittadini e cittadine. >>

Matteo Lepore

Sindaco del Comune e della Città metropolitana di Bologna



CAPITOLO 1 EQUA, LIBERA, INCLUSIVA - CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA - PIANO PER 'UGUAGLIANZA. INTRODUZIONI ISTITUZIONALI.

<< L'uguaglianza tra le persone, la parità tra uomini e donne, pari opportunità per tutte e tutti non sono state raggiunte pienamente in nessun posto al mondo. Neppure in quelli considerati all'avanguardia, emancipati, con numeri certamente invidiabili.

Ogni crisi, compresa l'ultima, quella pandemica, ha invece ampliato le disuguaglianze, tutte: tra nord e sud del mondo, tra centro e periferia, tra ricchi e poveri, tra uomini e donne, creando nuove povertà, nuove fragilità, vulnerabilità profonde che mostrano differenze sociali, economiche, differenze e, ancora, differenze e disparità di genere.

Istat ci ha detto che il 60% dei posti andati perduti, in Emilia Romagna, nel 2020 erano precedentemente occupati da donne. Nessuno dimentica che agli inizi del 2000 l'Europa si dava come obiettivo quello di raggiungere il 60% di occupazione femminile entro il 2010. Ce l'ha fatta. Nel 2022, l'Italia, invece, è ancora ferma al 49%.

Stupisce notare come l'intelligenza umana abbia portato uomini e donne sulla luna, ma che sia stata meno fantasiosa e concreta nel rendere possibile, praticabile, esigibile un principio vitale per abitare società giuste ed eque come quello dell'uguaglianza. Colpisce che al progresso scientifico e tecnologico non sia seguito un vero progresso strutturale per abitare società pienamente giuste ed eque.

E' possibile fare la differenza? E come?

Il Piano che si presenta di seguito vuole essere una possibile risposta.

L'ha proposta il Sindaco Lepore, tra molte altre misure di questo nuovo Mandato e per me è stato un onore assumerne la responsabilità della scrittura e dell'attuazione.

Per definire le proposte del Piano abbiamo scelto un percorso partecipato, durato 8 mesi (più uno di preparazione): non volevamo che il Piano per l'Uguaglianza rimanesse solo un atto interno all'ente. Volevamo qualcosa su cui ascoltare, promuovere confronto, far discutere, convinti che l'Uguaglianza sia una questione pubblica, su cui misurare la qualità della vita quotidiana delle persone e che, come tale, necessita di piena partecipazione. Al percorso partecipato hanno preso parte amministratrici e amministratori, rappresentanti di sindacati e dell'impresa, associazioni femministe e non, di cui è ricchissima Bologna e che ringraziamo di cuore per il confronto, le proposte, la ricchezza del lavoro quotidiano che rende Bologna metropolitana ogni giorno più bella.

Il Piano si compone di 5 aree. Lavoro Pagato, Lavoro non Pagato, Contrasto alla violenza di Genere, Cultura dell'Uguaglianza, Contrasto alle Discriminazioni multiple. Obiettivo del Piano è di avanzare una proposta trasversale alle



CAPITOLO 1 EQUA, LIBERA, INCLUSIVA - CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA - PIANO PER 'UGUAGLIANZA. INTRODUZIONI ISTITUZIONALI.

<< alle aree di lavoro della Città Metropolitana, in dialogo con i 55 Comuni del territorio. Si tratta di una misura di sistema che vuole affrontare alcune debolezze delle politiche di pari opportunità: l'essere frammentate, troppo spesso marginali, oltre che i limiti di budget cui sono costantemente sottoposte.

Il Piano dialoga con la strategia europea per la parità di genere e con quella italiana. Trae forza dalla legge di parità della Regione Emilia Romagna e anche dal Gender Equality Plan dell'Università di Bologna.

Questo Piano trae forza, inoltre, dalla storia più profonda del territorio metropolitano, che ha visto nascere asili nido comunali, ancor prima di vederli riconosciuti da una Legge nazionale, che ha inaugurato un Centro Antiviolenza, in dialogo con il femminismo, più di trent'anni prima del Piano nazionale che oggi (finalmente) li finanzia, che ha sottoscritto una convenzione con l'associazionismo delle donne a favore della nascita del Centro delle Donne di Bologna e che registra l'indice di occupazione femminile più alto d'Italia (non da ora), ma che non è, per questo, immune dalle molte disuguaglianze che segnano il mercato del lavoro.

Forse è proprio in un territorio come questo che risulta possibile avanzare una proposta di evoluzione delle politiche di pari opportunità:

una nuova policy trasversale e sistemica.

Sarà il tempo a dire se abbiamo visto giusto. Intanto, buona lettura a chi avrà la pazienza di affrontare le pagine che seguono e, soprattutto, buon lavoro a noi tutte e tutti che questo piano abbiamo il compito di attuare entro la fine del mandato in corso. >>

Simona Lembi

Responsabile del Piano per l'Uguaglianza di genere, supporto della Cabina di regia del PNRR, relazione con Anci, Città metropolitane, UPI, Città metropolitana di Bologna



CAPITOLO 1 EQUA, LIBERA, INCLUSIVA - CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA - PIANO PER 'UGUAGLIANZA. INTRODUZIONI ISTITUZIONALI.

<< Con questo Piano per l'Uguaglianza metropolitana ci apprestiamo ad un lavoro in divenire che dovrà portarci, come Istituzioni e come società civile, ad individuare le cause delle disuguaglianze di genere e a mettere in campo politiche, risorse e azioni per la rimozione degli ostacoli al raggiungimento di una parità di sostanza.

Il Piano ci chiama tutt'e ad un lavoro di decostruzione di abiti culturali, politici e amministrativi sedimentati e duri da scalfire, un lavoro che deve quindi divenire strutturale, come strutturale è, ad oggi, la disuguaglianza.

In questa breve nota vorrei indicare tre parole chiave, non certo esaustive ma che credo colgano lo spirito con il quale abbiamo dato avvio alla costruzione del Piano.

Intersezionalità. Sovrapposizione e intreccio di diverse identità o condizioni - economiche, sociali, personali - per le quali una persona è sottoposta ad esclusione, violenza, discriminazioni.

In particolar modo le donne e le bambine sono spesso gravate da forme di esclusione, oppressione, discriminazioni, violenza, a più dimensioni.

Come le persone sono complesse e multidimensionali, così lo devono essere le politiche di contrasto e prevenzione delle violenze e delle discriminazioni che una stessa persona può subire. Solo a modo d'esempio:

essere donna, migrante, lavoratrice precaria, madre può dar luogo ad una serie di discriminazioni e difficoltà incrociate e multiple.

Il Piano, per essere efficace, dovrà orientare le politiche di parità a livello metropolitano secondo questo approccio intersezionale, per trovare un punto di convergenza che tenga al centro la persona come soggetto complesso.

Trasversalità. Promozione delle pari opportunità, tutela delle differenze, contrasto alla violenza di genere devono trovare spazio in ogni ambito delle politiche e delle azioni delle nostre Amministrazioni e devono accompagnarsi ad una stringente analisi dei dati e a quello che potremmo chiamare "bilanciamento del bilancio": il riequilibrio delle risorse deve essere una priorità, le Amministrazioni devono mettere il proprio peso "economico" sulla bilancia per riequilibrare gli squilibri di genere. Nella stessa ottica non è affatto indifferente come vengono strutturati e disegnati i servizi che devono necessariamente facilitare l'accesso di tutti i cittadini e le cittadine, ma possono avere un ruolo determinante per il sostegno alle persone che presentano profili di vulnerabilità alle discriminazioni e all'esclusione: servizi scolastici, supporto alla genitorialità, accesso alla casa, solo per fare alcuni esempi, sono fondamentali presidi di sostegno all'autonomia delle donne. Come le persone sono differenti, così le differenze devono riflettersi nei bilanci e nei



CAPITOLO 1 EQUA, LIBERA, INCLUSIVA - CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA - PIANO PER 'UGUAGLIANZA. INTRODUZIONI ISTITUZIONALI.

<< servizi di un'Amministrazione pubblica, perché siano fonte di bellezza e pluralità e mai fonte di disuguaglianza.

cooperativo, Assemblee per il clima, Progetto comunità solari e ufficio clima, Economia della notte.

Rete. Tessere il filo di questa tela collettiva insieme a tutti quei soggetti e realtà - istituzionali e non - che affrontano i temi dell'esclusione, della discriminazione, della violenza e delle disparità di genere, nelle loro mille sfaccettature.

Pari opportunità e differenze di genere, diritti LGBT, contrasto alle discriminazioni, lotta alla violenza e alla tratta sulle donne e sui minori: considero queste, tra le altre deleghe che mi sono state affidate per il Comune di Bologna, le più profondamente politiche. Perché, come donne lo sappiamo bene, la politica passa dai nostri corpi. Con i corpi, in primo luogo delle donne, si fa politica, si costruiscono e distruggono simboli, si esercita potere. Spero che questo Piano possa contribuire a far sì che i corpi delle donne, delle bambine, delle migranti, delle soggettività Lgbtqia+ possano essere soggetti di potere e non più oggetto del potere.>>

Emily Marion Clancy

Vicesindaca del Comune di Bologna con delega a Pari opportunità e differenze di genere, Diritti LGBT, Contrasto alle discriminazioni, lotta alla violenza e alla tratta sulle donne e sui minori, Casa, emergenza abitativa, abitare collaborativo e



CAPITOLO 2 IL PERCORSO PARTECIPATO DI COSTRUZIONE E ADOZIONE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA METROPOLITANO

Il Piano per l'Uguaglianza metropolitana è l'esito di un percorso partecipato iniziato a novembre 2021, arrivato al voto del Consiglio Metropolitanò nel luglio 2022. Proseguirà a settembre 2022 con incontri sul territorio, a partire dalla richiesta di parere nei 55 Consigli comunali, fino ad approdare ad ulteriore voto del Consiglio metropolitanò, collegato alla Sessione di Bilancio, prevista per novembre/dicembre 2022.

Sono stati svolti oltre 100 incontri, cui hanno partecipato oltre 1000 persone.

PERCORSO DI SCRITTURA E COSTRUZIONE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA:

- **PERCORSO ISTITUZIONALE**, interno a Città metropolitana e Comune di Bologna (nelle Giunte, nelle Commissioni Consiliari, nelle sedute ex articolo 35 dello Statuto della Città metropolitana, nella Conferenza Territoriale Socio Sanitaria Metropolitanò).
- **CONFRONTO CON IL TERRITORIO**: audizioni con Amministratrici e Amministratori e associazioni, nei 7 distretti in cui si articola la Città metropolitana di Bologna, presentazione del Piano in Consiglio comunale a Zola Predosa.
- **LABORATORI DI FUTURO**: sono stati realizzati 5 laboratori tematici, in cui esperte ed esperti delle 5 Aree di intervento previste nel Piano per l'Uguaglianza, sono state/i invitate/a compiere oggi delle scelte

in base a scenari futuribili ambientati nel 2040.

- **TAVOLO DI SALVAGUARDIA E RIPRESA ECONOMICA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA**: sono stati programmati 9 incontri coinvolgendo e confrontandosi con tutti i tavoli su cui è articolato il lavoro del Tavolo di Salvaguardia. Ne hanno preso parte i diretti componenti: Imprese, Sindacati, Associazioni di categoria, Parti Sociali.
- **ULTERIORI INCONTRI CON Associazioni di riferimento per la scrittura della 5° Area del Piano** – Contrasto alle Discriminazioni Multiple, Additive, Intersezionali.

Nello specifico:

PERCORSO ISTITUZIONALE interno a Città metropolitana e Comune di Bologna (nelle Giunte, nelle Commissioni Consiliari, nelle sedute ex articolo 35 dello Statuto della Città metropolitana, nella Conferenza Territoriale Socio Sanitaria Metropolitanò):

Il 23 novembre 2021: presentazione del Piano per l'Uguaglianza in Orientamento – Ex Articolo 35 della Città metropolitana di Bologna.

Il 16 dicembre 2021: presentazione Piano per l'Uguaglianza, insieme con il Comune di Bologna, presso la sede del Quartiere Navile, in modalità mista. Hanno preso parte:



CAPITOLO 2 IL PERCORSO PARTECIPATO DI COSTRUZIONE E ADOZIONE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA METROPOLITANO

sindaci/sindache, assessore/assessori con delega alle pari opportunità, associazioni, terzo settore, organizzazioni sindacali. L'incontro ha avuto l'obiettivo di presentare il Piano ed avviare una prima interlocuzione con le parti coinvolte. A seguito dell'incontro, è stato elaborato un primo documento di sintesi delle questioni emerse.

Il 20 dicembre 2021: incontro con le/i Referenti Distrettuali del Tavolo Politico metropolitano delle Pari Opportunità per la programmazione e l'organizzazione degli incontri di ambito territoriale/distrettuale.

PERCORSO DI CONFRONTO CON IL TERRITORIO: audizioni con Amministratrici e Amministratori e associazioni, nei 7 distretti in cui si articola la Città metropolitana di Bologna, presentazione del Piano in Consiglio comunale a Zola Predosa.

Tra dicembre e febbraio sono stati coinvolti tutti i 55 Comuni in incontri specifici nei 7 Distretti Pari Opportunità, cui hanno preso parte amministratori ed amministratrici e associazioni interessate, coinvolte direttamente dai Comuni, nelle seguenti date:

DATA INCONTRO	DISTRETTO
16/12/2021	Incontro con le Istituzioni e le Associazioni del territorio
24/01/2022	Reno-Lavino-Samoggia
25/01/2022	Savena-Idice
28/01/2022	Pianura Ovest
28/01/2022	Bologna
01/02/2022	Imola
10/02/2022	Appennino
10/02/2022	Pianura Est



Nel confronto con i Distretti dell'Area metropolitana sono state condivise le buone pratiche già esistenti e le proposte di interventi e di azioni necessarie per contrastare le disuguaglianze.

8 febbraio 2022: presentazione dello stato di avanzamento del percorso, in Orientamento - ex Articolo 35 della Città metropolitana di Bologna.

23 febbraio 2022: presentazione dello stato di avanzamento del percorso in Commissione Consiliare della Città metropolitana di Bologna.

09 marzo 2022: il Sindaco Matteo Lepore ha presentato il Percorso di Adozione del Piano per l'Uguaglianza nella Sede del Consiglio metropolitano.

09 marzo 2022: la Responsabile del Piano per l'Uguaglianza Simona Lembi e la Vicesindaca del Comune di Bologna Emily Clancy hanno presentato il Percorso di Adozione del Piano per l'Uguaglianza, nella Sede della Commissione Consiliare Parità e Pari Opportunità del Consiglio comunale di Bologna.

3 maggio 2022: confronto sul tema PNRR e GENERE, organizzato con il Ministero dell'Economia e della Finanza (MEF), parti sociali, economiche, imprenditoriali, università e aziende sanitarie, su come



CAPITOLO 2 IL PERCORSO PARTECIPATO DI COSTRUZIONE E ADOZIONE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA METROPOLITANO

applicare e rendicontare il principio di uguaglianza e parità, trasversalmente a tutti i progetti PNRR.

26 maggio 2022: presentazione del Piano per l'Uguaglianza in Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria Metropolitana per un confronto di merito e un invito a condividere e raccogliere le buone prassi già in essere nel territorio.

29 giugno 2022: presentazione del testo del Piano per l'Uguaglianza nelle Commissioni del Consiglio metropolitano e prosecuzione del confronto il 7 luglio 2022.

13 luglio 2022: adozione del Piano per l'Uguaglianza nella seduta solenne del Consiglio metropolitano di Bologna, cui partecipano Dalli - Commissaria Europea, Bonetti - Ministra Governo Italiano Pari Opportunità, Bonaccini - Presidente della Regione Emilia Romagna, Terranova - Vicepresidente Anci.

In questi mesi sono stati, inoltre, realizzati incontri interni all'Ente, con colleghi e colleghe della Città metropolitana, ed esterni, con diversi attori del territorio, per discutere possibili linee strategiche di collaborazione per lo sviluppo del Piano per l'Uguaglianza.

LABORATORI DI FUTURO sono stati realizzati 5 laboratori tematici, in cui esperte ed esperti delle 5 Aree di intervento previste

nel Piano per l'Uguaglianza, sono state/i invitate/a compiere oggi delle scelte in base a scenari futuribili ambientati nel 2040.

In collaborazione con Skopia S.r.l, start up dell'Università di Trento, sotto la guida del Prof. Roberto Poli - Cattedra UNESCO Sistemi anticipanti e Direttore Master in Previsione sociale, sono stati realizzati 5 laboratori tematici, con esperte ed esperti sulle 5 aree di intervento previste nel Piano per l'Uguaglianza.

I laboratori tematici si sono svolti applicando un esercizio di futuro chiamato "Tre Orizzonti" che rappresenta una delle novità più recenti nell'ambito degli Studi di Futuro.

Nella sua applicazione concreta l'esercizio Tre Orizzonti si è svolto in due fasi:

Fase 1 - Mappatura degli orizzonti

La mappatura degli orizzonti parte dalla descrizione del presente (H1). Per stimolare l'interazione dei partecipanti si è posta la domanda "Quali evidenze suggeriscono la «crisi» del sistema attuale?". Spesso gli spunti sono di carattere negativo ma servono comunque a far riflettere sugli elementi del presente che tenderanno ad esaurirsi perché non più sostenibili.

L'orizzonte del futuro (H3) si concentra sulla domanda "Come appare il sistema

CAPITOLO 2 IL PERCORSO PARTECIPATO DI COSTRUZIONE E ADOZIONE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA METROPOLITANO

Desiderabile e realistico (e quali valori lo supportano)?” La finestra temporale è stata posta al 2040 per spingere i partecipanti e le partecipanti a pensare sul lungo periodo.

L'ultimo orizzonte è quello di transizione (H2), un futuro intermedio che collega il presente (H1) alla visione (H3). In questa fase i partecipanti e le partecipanti si sono concentrati/e sulla domanda “Quali innovazioni/cambiamenti e quali alleati ci possono condurre verso il futuro desiderato?”

Fase 2 - Piano d'azione per la trasformazione

Una volta conclusa la mappatura, sono state poste alcune domande chiave ai partecipanti e alle partecipanti, per l'elaborazione del piano di azione utile alla creazione di una strategia che consenta di avvicinarsi al futuro desiderabile (H3). Nello specifico le domande sono state:

- Nel sistema attuale, ci sono segnali positivi che vanno nella direzione del futuro desiderato?
- Cosa possiamo fare per rafforzare questi segnali positivi?
- Del sistema attuale, cosa vogliamo portare con noi nel 2040?
- Come smantelliamo il sistema attuale?

Le risposte a queste domande hanno posto le basi dello scheletro su cui costruire la

strategia da adottare.

Qui di seguito gli incontri realizzati:

- 20/12/2021: realizzazione della prima sperimentazione del metodo del Laboratorio di Futuro, con focus sul tema dell'Occupazione
- 28/02/2022 sul tema del Lavoro Pagato
- 28/03/2022 sul tema del Lavoro non Pagato
- 21/04/2022 sul tema del Contrasto alla Violenza su Donne e Minori
- 2/05/2022 sul tema della Cultura dell'Uguaglianza
- 31/05/2022 sul tema del Contrasto alle Discriminazioni multiple

TAVOLO DI SALVAGUARDIA E RIPRESA ECONOMICA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA:

sono stati programmati 9 incontri coinvolgendo e confrontandosi con tutti i tavoli su cui è articolato il lavoro del Tavolo di Salvaguardia. Ne hanno preso parte i diretti componenti: Imprese, Sindacati, Associazioni di categoria, Parti Sociali.

- 06/05/2022 confronto con la Cabina di Regia
- 12/05/2022 confronto con Gdl Sport
- 20/05/2022 confronto con Gdl Moda
- 25/05/2022 confronto con Gdl Costruzioni
- 25/05/2022 confronto con Gdl Settore Aeroportuale
- 25/05/2022 confronto con Gdl Cultura e



CAPITOLO 2 IL PERCORSO PARTECIPATO DI COSTRUZIONE E ADOZIONE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA METROPOLITANO

- Spettacolo
- 26/05/2022 confronto con Gdl Workers Buy-out, Autoimprenditorialità e Trasmissione d'impresa, e Tavolo metropolitano per il commercio e le attività turistiche
 - 26/05/2022 confronto con Gdl settore Logistica
 - 01/06/2022 ulteriore confronto con la cabina di regia

ULTERIORI INCONTRI CON Associazioni di riferimento per la scrittura della 5° Area del Piano - Contrasto alle Discriminazioni Multiple, Additive, Intersezionali.

- 01/06/2022: confronto con le Associazioni LGBTQ+
- 06/06/2022: confronto con le Associazioni Migranti
- 07/06/2022: confronto con le Associazioni che si occupano di disabilità

L'Adozione del Piano è prevista per luglio, in seno al Consiglio metropolitano. Proseguirà a settembre 2022 con confronti sul territorio, a partire dalla richiesta di parere nei 55 Consigli comunali, fino ad approdare ad ulteriore voto del Consiglio metropolitano, collegato alla Sessione di Bilancio prevista per dicembre 2022. Del Piano verrà data attuazione nel Mandato Amministrativo (2021-2026).

Infine è importante sottolineare che Il Piano per l'Uguaglianza si inserisce, pienamente, nella **Programmazione dell'Ente:**

- ✓ nel Programma di Mandato della Città metropolitana e del Comune di Bologna
- ✓ nel Documento Unico di Programmazione della Città metropolitana di Bologna
- ✓ nel futuro aggiornamento del Piano Strategico Metropolitano
- ✓ nei futuri Piani/Programmi di Area/Settore



CAPITOLO 3 IL CAMMINO CHE PRECEDE IL PIANO PER L'UGUAGLIANZA

La Città Metropolitana di Bologna, ai sensi della Legge n.56/2014, Articolo 1 Comma 44, esercita, tra le altre, la funzione fondamentale di promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale, e all'articolo 1 comma 85, lettera f, le si attribuisce la funzione di controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e di promozione delle Pari Opportunità sul territorio metropolitano.

In linea con quanto previsto a livello nazionale e regionale, la Città metropolitana di Bologna coordina un **Tavolo politico metropolitano per la promozione della pari opportunità ed il contrasto alla violenza di genere**, a cui partecipano amministratori e amministratrici con delega alle pari opportunità dei 7 Distretti per le Pari opportunità, e un **Tavolo tecnico**, composto da operatori e operatrici delle Pari opportunità e dei Servizi Sociali e Sanitari dei Distretti del territorio e dalle referenti delle Associazioni che si occupano di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.

Inoltre la Città metropolitana di Bologna, insieme con le Unioni/di Comuni capofila dei distretti socio sanitari e alle sei associazioni che gestiscono i Centri antiviolenza sul territorio metropolitano (Casa delle Donne per non subire violenza, Trama di terre, UDI, Mondo Donna, SOS Donna e Per Le Donne) ha sottoscritto nel 2015 e successivamente rinnovato nel 2020, **l'Accordo**

metropolitano per l'accoglienza e l'ospitalità delle donne vittime di violenza con e senza figli. L'Accordo, unico nel suo genere a livello regionale e nazionale, ha permesso di sviluppare e potenziare un **sistema di accoglienza ed ospitalità rivolto alle donne maltrattate o che hanno subito violenza, articolato su tre livelli:** ospitalità in pronta accoglienza, in seconda accoglienza, anche ad alta intensità educativa, e consulenza, ascolto e sostegno. Con la sottoscrizione dell'Accordo, oltre al miglioramento/potenziamento del sistema di accoglienza, è stato possibile sviluppare e potenziare azioni di prevenzione, di comunicazione e di formazione. I firmatari e le firmatarie si sono impegnate a realizzare un'azione integrata tra soggetti pubblici e privati. Il 22 giugno 2018 la Città metropolitana ha sottoscritto l'Accordo con l'Arma dei Carabinieri, Comando provinciale di Bologna, per la costituzione del progetto La Stanza rosa nel territorio metropolitano di Bologna, che prevedeva l'impegno dei soggetti firmatari a promuovere ed attuare la **costituzione delle Stanze per l'audizione protetta in almeno una Caserma dei Carabinieri per Unione.** L'Accordo, di durata triennale, è stato rinnovato a settembre 2021, al fine di garantire, su tutto il territorio metropolitano, le migliori condizioni logistiche e di assistenza tecnico-giuridica rispetto a situazioni di violenza di genere.



CAPITOLO 3 IL CAMMINO CHE PRECEDE IL PIANO PER L'UGUAGLIANZA

Nel 2021 la Città metropolitana di Bologna ha sottoscritto il **Protocollo di Intesa per il miglioramento della protezione delle donne che hanno subito violenza** nell'ambito delle relazioni di intimità, promosso dal **Comune di Bologna** e firmato da: Procura della Repubblica presso il Tribunale di Bologna, Tribunale di Bologna, Procura della Repubblica presso il Tribunale per i Minorenni, Tribunale per i Minorenni dell'Emilia Romagna, Questura di Bologna, Comando provinciale Carabinieri di Bologna, ASP Città di Bologna, Azienda USL di Bologna, Casa delle donne per non subire violenza Onlus, UDI - Unione Donne in Italia, MondoDonna Onlus, SOS Donna, Senza Violenza.

Nel 2019 è stato siglato da **Città metropolitana e da Rete di imprese CapoD un Protocollo per promuovere una strategia di responsabilità sociale di territorio, con particolare attenzione alle politiche di genere e agli interventi di welfare aziendale**, al contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni di genere nelle scelte scolastiche e formative. Si tratta di un patto di collaborazione e co-progettazione pubblico-privato che è stato rinnovato nel 2021 fino al 31 dicembre 2023, per rafforzare l'identità dell'area metropolitana come territorio socialmente responsabile, grazie alla promozione e condivisione di buone pratiche adottate da imprese particolarmente sensibili e

responsabili e a percorsi intrapresi per la ricerca di strumenti che favoriscano l'equilibrio di opportunità per donne e uomini: laboratori nelle aziende per la diffusione di Buone pratiche di parità di genere; collaborazione con le Case editrici per un cambiamento del linguaggio nei libri di testo delle scuole e contribuire così ad un cambiamento culturale generale; collaborazione con il sistema educativo per il contrasto a stereotipi e discriminazioni di genere e per rafforzare la presenza di studentesse in percorsi tecnici, tecnologici e scientifici, con particolare attenzione agli ambiti aziendali considerati più "maschili".

Nel 2019 la Città metropolitana di Bologna, il Dipartimento di Filosofia e Comunicazione dell'Università di Bologna, l'Ordine dei giornalisti, le Organizzazioni Sindacali, le Unioni di Comuni e i Comuni ed il Corecom hanno siglato il **Protocollo "Il linguaggio fa la differenza"** con l'obiettivo di promuovere una comunicazione non discriminante all'interno e all'esterno della Pubblica Amministrazione, progettando azioni di sensibilizzazione e di in/formazione rivolte al mondo delle Istituzioni, dei media, delle Associazioni e della Scuola.

In linea con queste azioni si è formalizzata la **Strategia ECCO!**, con l'obiettivo di uniformare, coordinare e rendere riconoscibile il sistema di interventi che la Città metropolitana di Bologna, Area Sviluppo



CAPITOLO 3 IL CAMMINO CHE PRECEDE IL PIANO PER L'UGUAGLIANZA

sociale, attua nel territorio per promuovere la cultura del rispetto e prevenire stereotipi, discriminazione e violenza di genere contro donne e uomini, con particolare attenzione alle nuove generazioni.

La scelta di dotare l'Ente di un **Piano metropolitano per l'Uguaglianza di Genere**, cioè un insieme di azioni concrete a contrasto delle disuguaglianze che la crisi pandemica ha visto crescere, nasce dalla volontà espressa nel nuovo Mandato amministrativo 2021-26 a partire dal Sindaco metropolitano.

Si tratta anche di una possibile evoluzione della policy di pari opportunità da delega settoriale a funzione capace di permeare l'attività complessiva dell'Ente, trasversalmente ai settori, in rapporto ai 55 Comuni del territorio.

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna è un'azione pionieristica, nel panorama dell'autonomia degli Enti Locali, di sistema e innovativa. Fa riferimento:

- alla Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025,
- all'Agenda 2030 e alla sua traduzione nell'Area metropolitana bolognese,
- alla Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026,
- al Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023,
- alla Legge della Regione Emilia Romagna N.6

- del 2014 "Legge Quadro per la Parità e contro le discriminazioni di genere",
- al Gender Equality Plan dell'Università di Bologna.

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna presenta misure su 5 Aree di intervento:

1. Lavoro Pagato
2. Lavoro non Pagato
3. Contrasto alla Violenza su Donne e Minori
4. Cultura dell'Uguaglianza
5. Contrasto alle Discriminazioni multiple, additive e intersezionali

Nel Piano le 5 Aree di intervento sono strutturate come segue:

- Breve introduzione
- Dati di contesto
- Indicatori previsti nella Strategia Europea per la Parità di genere, nella Strategia Nazionale, nell'Agenda 2030, declinata al livello metropolitano
- Valore Target: obiettivi prioritari a cui tendere nel corso del Mandato Amministrativo, misurabili e espressione del principio di accountability
- Nodi delle disuguaglianze: questioni irrisolte
- "Il paese come lo vorrei": azioni di livello nazionale, non strettamente legate alle competenze attribuite alla Città metropolitana, ma che si intendono perseguire attraverso confronti, interlocuzioni, audizioni con Anci, UPI,



CAPITOLO 3 IL CAMMINO CHE PRECEDE IL PIANO PER L'UGUAGLIANZA

- Regione, e partecipazione ai tavoli ministeriali, solo per fare alcuni esempi
- Azioni di livello metropolitano: azioni di competenza dell'Ente e di indirizzo e programmazione del territorio metropolitano
- Le Grandi opere: al pari delle infrastrutture materiali che "segnano" lo sviluppo del Paese, si esplicitano investimenti immateriali concreti e prioritari, da sviluppare entro il Mandato amministrativo
- Esempi di buone prassi del territorio: si tratta di una prima selezione dei moltissimi progetti segnalati dai 55 Comuni

Bologna metropolitana tiene, inoltre, presente che le discriminazioni sono multiple e che includono quindi molti soggetti differenti per appartenenza geografica, sociale, economica, etnica e di identità sessuale. Anche quando non esplicitate, per ragioni di scorrevolezza della lettura del documento, sono da intendersi valevoli per tutto il Piano.

Nel Piano si individuano progetti sperimentali e azioni innovative da realizzare prima di tutto dalla Città metropolitana, che avrà il compito del coordinamento degli Enti Locali del territorio per lo sviluppo di percorsi volti alla affermazione dell'uguaglianza di genere in modo equo e omogeneo, collaborando con tutti gli stakeholder pubblici e privati, con la Regione e con il Governo nazionale.



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.1 LAVORO PAGATO

La prima Area di Intervento del Piano per l'Uguaglianza metropolitana è dedicata al Lavoro Pagato, un ambito in cui le disuguaglianze di genere sono aumentate nel corso della crisi pandemica anche in Emilia Romagna, come specificato nel rapporto *Emergenza Covid. L'impatto sulle donne e le azioni promosse dalla Regione Emilia-Romagna* (<https://parita.regione.emilia-romagna.it/il-bilancio-di-genere/approfondimenti/emergenza-covid-2021impatto-sulle-donne-e-le-azioni-promosse-dalla-regione-emilia-romagna>).

Risulta importante mettere in evidenza che:

- Nel 2020 il 60% dei posti di lavoro andati perduti in Emilia Romagna erano precedentemente occupati da donne (rilevazione ISTAT)
- A Bologna l'80% dei genitori che si sono dimessi dal posto di lavoro nei primi tre anni di vita dei figli, sono state madri (rilevazione dell'Ispettorato del Lavoro)
- In Italia il divario tra la percentuale di uomini e donne che lavorano risulta essere tra i maggiori d'Europa. Sono le madri italiane a detenere il primato della disoccupazione. Nel 2020 – con il 57,3% di donne lavoratrici con figli – l'Italia si è classificata ultima del continente, preceduta dalla Grecia (61.3%) e dalla Spagna (66.2%). Paesi, questi, in cui meno di due terzi delle donne con figli hanno un impiego lavorativo ([https:// ec.europa.eu/](https://ec.europa.eu/)

[eurostat/databrowser/view/lfst_hheredch/default/table?lang=en](https://eurostat.databrowser/view/lfst_hheredch/default/table?lang=en))

- L'Italia è risultata, ultima in Europa nel 2020, per indice di occupazione giovanile e femminile, cioè per le giovani donne tra i 24 e i 29 anni

FIGURA 1 - TASSO DI OCCUPAZIONE 2020 E 2021 (Indagine sulle forze di lavoro - fonte ISTAT-elaborazioni Anpal Servizi)

Territorio	tasso di occupazione 15-64 anni					
	2020		2021			
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Italia	66,6	48,4	57,5	67,1	49,4	58,2
Emilia-Romagna	74,9	61,5	68,2	75,3	61,6	68,5
Bologna	75,2	65,2	70,2	75,7	64,1	69,9

Dati estratti il 05 Jun 2022 06:44 UTC (GMT) da I.Stat

FIGURA 2 - TASSO DI DISOCCUPAZIONE 2020 - 2021 (Indagine sulle forze di lavoro- FONTE ISTAT-elaborazioni Anpal Servizi)

Territorio	tasso di disoccupazione 15-64 anni					
	2020		2021			
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Italia	8,8	10,5	9,5	8,9	10,8	9,7
Emilia-Romagna	5,1	7,1	6,0	4,1	7,3	5,6
Bologna	4,3	5,2	4,7	3,2	6,2	4,6

Dati estratti il 05 Jun 2022 06:52 UTC (GMT) da I.Stat

Per quanto riguarda il tema dell'**imprenditoria femminile**, il numero delle imprese femminili nell'area metropolitana di Bologna è di 18.136, pari al 21,5% del totale. Esistono notevoli differenze di genere rispetto alla tipologia di impresa. Ad esempio nel settore Sanità e Assistenza



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.1 LAVORO PAGATO

Sociale il 33,8% delle imprese è femminile, mentre nel settore Costruzioni, tipicamente maschile, le imprese femminili rappresentano solo il 5,8% del totale nel settore. Il settore maggiormente rappresentato dal genere femminile è 'Altre attività di servizi', che include servizi di lavanderia, trattamenti estetici, parrucchieri, dove è raggiunta la percentuale del 52,6% del totale delle imprese che operano in tale ambito.

Imprenditoria femminile per settore ATECO al 31.12.2021

Settori	% femm	n. imprese femm
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI*	52,6	2043
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	33,8	202
NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	31,0	1104
ISTRUZIONE	30,3	156
IMPRESSE NON CLASSIFICATE	29,4	5
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	29,0	1822
ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	25,7	251
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	24,2	1883
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	23,6	4592
ATTIVITÀ IMMOBILIARI	23,4	1522
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	22,3	542
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	20,9	908
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	20,7	560
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	18,6	1535
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	10,6	18
FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	10,1	11
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	6,1	220
CONSTRUZIONI	5,8	762

*Le 'altre attività di servizi' includono: lavanderia, servizi di parrucchieri e trattamenti estetici

Fonte: elaborazioni dell'Ufficio Statistico metropolitano su dati della CCIAA di Bologna

Dall'indagine sulla qualità della vita promossa dalla Città metropolitana di Bologna, nel 2021:

Il 28% delle giovani donne (18-34 anni) dichiara di arrivare a fine mese con difficoltà. Il 25% delle giovani donne (18-34 anni) dichiara di vedere la propria situazione economica peggiorata rispetto allo scorso

anno.

Il 72% delle donne occupate si dichiara soddisfatta del guadagno del proprio lavoro, rispetto al 77% degli uomini. (Anno 2021. Fonte elaborazioni Servizio studi e statistica su Indagine della qualità della vita)

Il gender pay gap, ovvero la differenza nella retribuzione lorda oraria per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti in euro (mediana), nel 2019 per il territorio metropolitano è pari a 8,82%, dato peggiore rispetto a quello nazionale che si attesta al 6,72%: una lavoratrice nella provincia di Bologna guadagna mediamente 91 centesimi per ogni euro guadagnato da un uomo (elaborazioni dell'Ufficio Statistico metropolitano, dato 2019 Istat RA CLI) E' da ricordare che questo indicatore non tiene conto di due aspetti importanti: la differenza nel tasso di occupazione per genere (11,6%, Istat 2021) e la diversa distribuzione delle ore di lavoro pagato, che possiamo approssimare con la percentuale delle giornate retribuite nell'anno dei lavoratori dipendenti, 84,4% per gli uomini e 80,4% per le donne. (BES su dati INPS, dato 2019)



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA PIANO PER L'UGUAGLIANZA

CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.1 LAVORO PAGATO

INDICATORI

Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025

- Realizzarsi in un'economia basata sulla parità di genere: Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, Raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, Affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico di genere, Colmare il divario di genere nell'assistenza familiare
- Svolgere in pari misura ruoli dirigenziali nella società: Conseguire la parità di genere a livello decisionale e politico

Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2026

- Incremento del tasso di occupazione femminile
- Differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile
- Ulteriore aggravio in termini di differenza di tasso di occupazione femminile per le donne con figli (rispetto alle donne senza figli)
- Percentuale di imprese "femminili" rispetto al totale delle imprese attive
- Gender pay gap nel settore privato
- Gender pay gap per i lavoratori laureati
- Quota di donne nei consigli di amministrazione delle aziende quotate sul totale dei componenti
- Quota di donne in posizioni apicali e di direzione, sul totale di tali posizioni

- Quota di donne nominate negli enti pubblici, nelle autorità indipendenti e degli organi di garanzia delle magistrature.
- Quota di donne nei consigli regionali, sul totale degli eletti nei consigli regionali
- Numero di leggi elettorali regionali che includano principi di parità di genere sia nelle liste elettorali (ovvero requisiti di genere nella composizione delle liste)
- Quota di donne nelle giunte e negli organi collegiali dei comuni e delle province, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti

Collegamento con Obiettivi dell'Agenda 2030

- GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE
- GOAL 8 - LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
- GOAL 9 - IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
- GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

Obiettivi Agenda 2030 - Città metropolitana di Bologna Agenda per lo Sviluppo Sostenibile

GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE:

- Mercato del lavoro. Promozione multi-stakeholder di strategie e azioni per orientare le ragazze verso i settori e i ruoli in cui sono meno rappresentate, con particolare attenzione all'ambito.



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.1 LAVORO PAGATO

- scientifico e tecnologico, e in generale per contrastare stereotipi e discriminazioni di genere in tutti i contesti. Collaborazione con il sistema produttivo e il territorio per la costruzione di politiche formative e occupazionali capaci di contrastare le discriminazioni di genere (PSM 2.0 2018).
- Conciliazione vita-lavoro. Sviluppo di una strategia di responsabilità sociale di territorio, con riferimento alle politiche di welfare aziendale e di pari opportunità. Diffusione delle buone pratiche messe in campo dalle imprese del territorio metropolitano e coinvolgimento delle piccole-medie imprese (PSM 2.0 2018, 4, VII, A, 7, pp. 75-76).
 - Antidiscriminazione. Protocollo metropolitano «Il linguaggio fa la differenza» per promuovere una comunicazione pubblica rispettosa delle differenze di genere che contrasti stereotipi e ogni forma di discriminazione (21 novembre 2019).
 - Violenza di genere. Accordo metropolitano per la costituzione di una Stanza rosa per Unione presso le Stazioni dei Carabinieri per aiutare e sostenere, chi ha subito violenza, a denunciare l'accaduto in un ambiente protetto e riservato (22 giugno 2018; PSM 2.0 2018, 4, VII, D, 5, p. 80).

GOAL 8 - LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

- Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile. Dopo quello del 2015,

un nuovo Patto nel quadro di quello regionale per l'emergenza e per la crescita sostenibile, inclusiva, digitale e verde con Cluster di progetti coerenti con il PNRR (firmato da 51 soggetti il 13.1.2021).

- Tavolo metropolitano di salvaguardia del patrimonio produttivo. Strumento di supporto e mediazione nei processi di crisi con un nuovo ruolo di monitoraggio delle trasformazioni d'impresa e di promozione delle buone prassi (PSM 2.0 2018, 4, IV, A, 5, p. 51; DUP 2021-2023, p. 148).
- Promozione della buona occupazione. Allargamento della base occupazionale, piena occupazione e diffusione del buon lavoro. Monitoraggio del lavoro povero. Aumento della dotazione delle infrastrutture materiali e immateriali per la crescita di qualità (PSM 2.0 2018, 4, IV, A, 5 p. 51 e C, 1 pp.52-53).
- Intese e Patti territoriali per l'occupazione e le opportunità economiche sull'esempio delle Valli del Reno e del Setta (novembre 2016) e dell'Unione dei Comuni Savena-Idice (luglio 2017).
- Progetto Insieme per il lavoro per l'inserimento lavorativo di persone scarsamente autonome in collaborazione con Comune di Bologna, Arcidiocesi, associazioni non profit e sindacati anche per il contrasto alla crisi da Covid-19. Visti i risultati positivi è stato reso permanente e collegato al Fondo sociale di comunità (PSM 2.0 2018, B, IV, A, 5, p. 51; Protocollo d'intesa 22.5.2019).



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.1 LAVORO PAGATO

GOAL 9 - IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

- Invest in Bologna. Servizio Invest in Bologna come interlocutore unico dedicato a imprese e investitori, nazionali e internazionali, con portale web dedicato. Progetto integrato con il SUAP metropolitano (PSM 2.0 2018, 4, I, C, 1, p. 30; 4, IV, D, 1, p. 54; 4, II, C, 1, p. 38; sito web Aree industriali CM 5.10.2020).
- Progetti d'impresa, servizio della CM che promuove la nascita e lo sviluppo di nuove iniziative imprenditoriali, offre consulenza specifica sugli aspetti collegati all'avvio e allo sviluppo d'impresa e accompagnamento allo sviluppo dell'idea imprenditoriale (PSM 2.0 2018, 4, IV, B, 1, p. 52).
- Premio Barresi. Istituito dalla CM nel 2016, dall'edizione 2020 il bando ha lo scopo di premiare lo sviluppo di imprese guidate e composte da giovani che abbiano finalità e modalità di lavoro orientate alla sostenibilità nell'accezione integrata promossa dall'Agenda 2030 ONU. Il bando favorirà inoltre le imprese con una visione futura ambiziosa, incentrata su idee innovative e originali strettamente legate allo sviluppo sostenibile (PSM 2.0 2018, 4, IV, A, 1, p. 50).
- Coordinamento Suap (Sportello unico delle attività produttive) a livello metropolitano. Promuove azioni per la semplificazione amministrativa dei processi di

insediamento delle attività produttive e collabora con le strutture regionali al miglioramento e all'aggiornamento delle piattaforme informatiche, favorendo il raccordo con gli sportelli territoriali (PSM 2.0 2018, 4, IV, B, 1, p. 54).

GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

- Non autosufficienza. Costruzione di una rete di servizi a sostegno degli anziani e delle persone non autosufficienti (PSM 2.0 2018, 4, VII, D, 4, p. 80). Piani di zona per la salute e il benessere sociale 2018-2020, monitoraggio sull'attuazione 2019. Azioni maggiormente innovative alle schede 6, 20, 21 e 36. Mobilità casa-lavoro di persone in condizione di disabilità, bando per l'assegnazione di contributi nel 2020 (ca. € 300.000 dai fondi regionali).
- Diseguaglianze territoriali. Progetto Convergenze METropolitane BOLOGNA (2017-2019): 31 interventi di riqualificazione urbana, rigenerazione aree produttive e percorsi ciclopedonali che ambiscono a collegare tra loro i Comuni del territorio per un totale di ca. € 40 mln (Programma straordinario di intervento sulle periferie, 2016; PSM 2.0 2018, 4, II, A, 1, p. 36).
- Coesione territoriale. Patto per Bologna, 27 interventi strategici articolati in 4 aree tematiche (Infrastrutture, Ambiente, Turismo e cultura, PA) per € 134,80 mln di cui € 107 mln dal Fondo sviluppo e coesione



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.1 LAVORO PAGATO

(FSC) 2014-2020 (delibera CIPE n. 75 del 7.8.2017) (PSM 2.0 2018, 4, II, A, 1 p. 36).

VALORI TARGET

- Aumento dell'occupazione femminile di almeno 3 punti percentuali (da 64,1 - dato 2021- a 67,1% - dato 2026) e riduzione del gender gap
- Tendere al raggiungimento del 70% dell'occupazione femminile, entro il 2030
- Differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile: riduzione di 3 punti percentuali, entro il 2026: da -11,6 (anno 2021) a -8,6
- Diminuire il Gender Pay Gap

I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE

- Presenza Impari nel Lavoro Pagato
- Segregazione Orizzontale: differenza salariale per lo stesso impiego
- Segregazione Verticale: disuguaglianza nelle carriere e quindi anche nel trattamento pensionistico
- Segregazione Territoriale, intesa come diversità di opportunità di accesso al lavoro pagato per le donne tra centri urbani di diverse dimensioni e fra territori differenti dell'area metropolitana
- Donne maggiormente presenti nel lavoro precario e povero o inattive
- Disuguaglianza nel rapporto con la genitorialità

IL PAESE COME LO VORREI

- **Natalità a carico della Fiscalità Generale.**
- **Integrazione al Reddito, per favorire un accesso giusto ed equo al congedo parentale facoltativo.**
- **Congedo di paternità obbligatorio a 12 settimane.**
- **51 e 49:** Parità di Genere in ogni Consiglio di Amministrazione (51 donne e 49 uomini) e adozione della misura sul livello locale.
- **Part time in transito/temporaneo per lavoratori e lavoratrici** (da differenziare rispetto al Part Time Volontario e Involontario): favorire il Part Time temporaneo nei momenti di fragilità nel mondo del lavoro (esempio carico di cura minori, anziani, persone con disabilità).
- **Dare valore alla Cura:**
 - Valorizzare maggiormente, a livello contrattuale, il lavoro di cura (esempio: educatrici/educatori, infermiere/infermieri, Operatori/Operatrici Socio-Sanitari).
 - Evidenziare e valorizzare il peso del lavoro di cura, anche ai fini della definizione della pensione.

AZIONI DI LIVELLO METROPOLITANO

La Città metropolitana di Bologna, nel Mandato Amministrativo in corso (2021-26), si pone l'obiettivo di affrontare la questione delle differenze di genere nel mondo del lavoro pagato nell'area metropolitana, condividendo priorità di azioni, prima di tutto



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.1 LAVORO PAGATO

con le Parti Sociali e le Istituzioni del territorio:

- **Carta metropolitana dell'Uguaglianza e dell'Equità del Lavoro.**
- **Patto metropolitano per il Lavoro e lo Sviluppo Sostenibile**, aggiornato con le questioni di genere.
- **Albo Aziende Socialmente Responsabili**, definito con una sezione di genere.
- **Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente**, azione trasversale di uguaglianza.
- **Nuovo Protocollo Appalti**, aggiornato con i criteri sulla parità di genere e l'uguaglianza.
- **Azione di Gender Procurement a partire dai Bandi PNRR.**
- **Protocolli di sito, intese per la buona occupazione, accordi su settori caratterizzati da "lavoro povero"** (logistica, commercio, cultura, sport, etc..) integrati con azioni per la qualità del lavoro.
- **Certificazione di Genere rivolta alle aziende (Legge n. 162 2021. In vigore dal 3 dicembre 2021):**
 - Favorire la Certificazione di Genere per le Aziende sopra ai 50 Dipendenti.
 - Costruire una sperimentazione di Certificazione di Genere per le Imprese sotto i 50 dipendenti, anche in collegamento con la Certificazione a livello nazionale.
- **Favorire l'adozione del Rapporto sulla**

situazione Occupazionale delle imprese del territorio, con riferimento a:

situazione occupazionale e retributiva, equilibrio tra vita e lavoro, equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, accesso ai servizi di welfare aziendale.

- **Misure di contrasto della violenza - molestie sui luoghi di lavoro:** favorire e promuovere Buone Pratiche di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro, favorendo la cultura dell'uguaglianza.
- **PROGETTAZIONE DI GENERE CON I CENTRI PER L'IMPIEGO:**
 - Sperimentare azioni specifiche su utenti donne (ad esempio donne che hanno subito violenza) in collaborazione con l'Agenzia Regionale Lavoro e i suoi Centri per l'Impiego.
 - Rafforzare la collaborazione con i Centri per l'Impiego e l'Agenzia Regionale Lavoro per l'elaborazione e la diffusione di indagini e rapporti annuali sulla condizione femminile nel mercato del lavoro, anche a livello territoriale.
 - Progettare azioni in collaborazione con Insieme per il Lavoro.
- **SCOMMETTI CHE CE LA FAI? OSARE LA PARITÀ:**
 - Azioni sperimentali a sostegno dell'occupazione femminile per fornire la possibilità alle donne che ne manifestino



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.1 LAVORO PAGATO

- l'interesse di essere formate in professioni oggi tipicamente rivolte agli uomini, in collaborazione con Associazioni di categoria e Organizzazioni Sindacali, anche con il supporto di Insieme per il Lavoro (Accordi/Protocolli d'Intesa ad esempio con Enti di formazione professionale..... a favore di donne, per lo sviluppo di figure professionali oggi tipicamente rivolte a uomini: muratrici, meccaniche, elettriciste, piastrelliste, idrauliche, imbianchine, cantoniere, camioniste).
- Azioni sperimentali a sostegno dell'occupazione maschile per fornire la possibilità agli uomini che ne manifestino l'interesse di essere formati in professioni oggi tipicamente rivolte alle donne, in collaborazione con Associazioni di categoria e Organizzazioni Sindacali, anche con il supporto di Insieme per il Lavoro (Accordi/Protocolli d'Intesa ad esempio con Enti di formazione professionale..... a favore di uomini, per lo sviluppo di figure professionali oggi tipicamente rivolte a donne: a favore di educatori, assistenti sociali, segretari, baby-sitter, addetti alle pulizie, assistenti familiari, sfogliani).
 - Formazione sulle materie STEAM per sostenere un riequilibrio di genere e favorire la presenza delle ragazze e delle giovani donne nei lavori in quei settori in cui sono storicamente poco presenti
 - **PROGETTO DALLA CURA DOMESTICA AL LAVORO RETRIBUITO:** Favorire Start Up che trasformino in pagato, il lavoro di cura non Pagato, ad esempio la creazione di imprese per attività di baby sitting o di assistenza a persone anziane.
- **WOW Women Organization Work:**
 - Fondo Imprenditoria Femminile, rivolto a Donne e Giovani Donne.
 - Consolidamento e promozione di READI (REte per l'Autoimpresa e le Donne Imprenditrici), con possibilità di attivare servizi ad hoc per le imprenditrici o aspiranti tali.
 - Azioni a sostegno dell'impresa femminile, anche attraverso Progetti di Impresa.
 - Istituzione di una sezione dell'Albo metropolitano delle aziende socialmente responsabili per valorizzare le aziende e altre organizzazioni sensibili ai temi della parità di genere e dell'uguaglianza e istituzione di un premio per le imprese che più favoriscono azioni di equità ed uguaglianza.
 - Creazione di progetti di coworking realizzati con professionalità femminili, nel quadro del Forum metropolitano degli spazi per l'innovazione.
 - Il progetto WOMEN ON BOARD, sviluppato attraverso la collaborazione tra Città metropolitana e Manageritalia, per supportare le donne ad acquisire le informazioni necessarie per l'accesso a posizioni di responsabilità e per ridurre il divario nei Consigli di Amministrazione. La prima azione del progetto è un percorso formativo per accrescere le competenze di



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.1 LAVORO PAGATO

- donne del territorio che operano o opereranno nei Consigli di Amministrazione di società pubbliche e private;
- Incrementare progetti e/o finanziamenti alle aziende che si impegnino alla realizzazione di nidi aziendali o attività similari a sostegno delle madri e dei padri che lavorano.
 - **PART TIME IN TRANSITO PER LAVORATORI E LAVORATRICI:**
 - favorire il Part Time temporaneo (da differenziare rispetto al Part Time Volontario e Involontario) nei momenti di fragilità nel mondo del lavoro (esempio carico di cura minori, anziani e anziane, persone con disabilità).
 - **MAMMA RIMANE AL LAVORO:**
 - Sperimentazioni volte a diminuire le dimissioni volontarie dai luoghi di lavoro nei primi 3 anni di vita dei figli e delle figlie.
 - Maternity and Paternity Manager (sull'esempio del Responsabile della Sicurezza, Mobility Manager, Diversity Manager) nelle Aziende e nelle Pubbliche Amministrazioni: figura specifica (o formazione di figure già presenti, per le piccole aziende), che segua progetti e azioni di affiancamento ai genitori nei primi 3 anni di vita dei figli, escluso il periodo di maternità obbligatorio; e/o qualificazione di servizi pubblici e privati a sostegno della cura, capaci anche di valorizzare e promuovere l'accesso e anche l'utilizzo di congedi, permessi e contributi economici, a favore della conciliazione e della condivisione.
 - Corso di Alta Formazione/Specializzazione per Maternity and Paternity Manager con Regione e Università.
 - Azioni per favorire il rientro da periodi di congedo obbligatorio o volontario per maternità/paternità: presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio procedure/attività per il back to work, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare ad hoc, asili nido aziendali).
 - Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra la lavoratrice/il lavoratore e l'azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità
 - Ricerca sui Redditi delle Lavoratrici Madri che si dimettono volontariamente dal lavoro pagato nei primi tre anni di vita dei figli, in collaborazione con la Regione Emilia Romagna e l'Agenzia Regionale per il Lavoro.
 - Istituire dei meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.
 - **Progetto "Un Fiocco in Azienda"**, destinato alle aziende virtuose, a cui vengono destinati servizi per l'azienda e per il sostegno alla genitorialità dei lavoratori.



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.1 LAVORO PAGATO

- **ACCORDI SULLA MONOGENITORIALITA' E ALTRI ACCORDI INTEGRATIVI** sui permessi e sulla conciliazione dei tempi.
- **MI RIMETTO IN GIOCO:** progetto di riorientamento e rioccupazione; ridurre il Gap di genere attraverso un'azione mirata a chi ha perso la fiducia nelle proprie competenze, accompagnamento e riaccompagnamento al lavoro grazie a una formazione specifica. In collaborazione con Insieme per il Lavoro.
- **Mappatura delle esigenze degli operatori e delle operatrici della cultura e dello spettacolo** e soprattutto delle buone pratiche oltre che controlli, per il rispetto dei lavoratori e delle lavoratrici che operano spessissimo in una situazione molto precaria e delicata nel quadro del protocollo per la qualità del lavoro nel settore della cultura.
- Promozione di **corsi di Sicurezza, Salute e Formazione sui luoghi di lavoro.**
- **Promozione di welfare di filiera,** integrativo al welfare pubblico con la costituzione di un tavolo trilaterale tra OOSS, parti datoriali e istituzioni.

LE GRANDI OPERE

Lavoro alla Pari

- Ricerca, anche in raccordo con Istat, sui Redditi delle Lavoratrici Madri che si dimettono volontariamente dal lavoro pagato nei primi tre anni di vita dei figli, in collaborazione con Regione Emilia Romagna

- e Agenzia Regionale per il Lavoro.
- Istituzione di un Fondo per mantenere al lavoro i genitori che tendono a uscire dal lavoro pagato nei primi tre anni di vita dei figli e delle figlie, per il sostegno al Reddito, in collaborazione con Regione Emilia Romagna e Agenzia Regionale per il Lavoro.

Azione di Gender Procurement a partire dai Bandi PNRR

- Inserimento sistematico delle clausole di premialità per incentivare buone pratiche contro il divario di genere.
- Possibile mappatura dati e buone pratiche relative ai partecipanti ai bandi di gara PNRR.

Esempi di Buone Prassi dei Comuni del territorio metropolitano e della Città metropolitana di Bologna

Le Buone prassi della Città metropolitana di Bologna

- **Albo metropolitano delle Aziende Socialmente Responsabili:** rivolto ad aziende e ad altre organizzazioni che si contraddistinguono per la realizzazione di attività di inclusione socio-lavorativa delle persone in condizione di svantaggio (aziende inclusive); per lo sviluppo di un impatto positivo sul sistema di welfare territoriale (aziende solidali); per la collaborazione con il sistema dell'educazione e la formazione (aziende educative), con l'obiettivo di sviluppare



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.1 LAVORO PAGATO

- altri ambiti di responsabilità come quella ambientale e quella relativa alla parità di genere e al diversity management.
- Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente (ReMAP): strumento per migliorare i servizi informativi e orientativi, della formazione e della valorizzazione delle competenze, con l'obiettivo di incrementare l'accesso al lavoro e la capacità di cittadinanza attiva delle persone, in relazione con la Regione e l'Agenzia Regionale Lavoro, con i soggetti pubblici e privati che si occupano di formazione degli adulti e/o li intercettano nei loro servizi.
 - Accordo integrativo delle misure di sostegno alla fragilità abitativa nella fase esecutiva dei procedimenti di sfratto nel territorio di Bologna a seguito della pandemia da COVID19: estensione dello strumento all'ambito dei Comuni dell'Area metropolitana: Città metropolitana ha avviato percorso attualmente in corso che potrà essere a supporto di situazioni di fragilità abitativa anche per donne sole o con minori.
 - Accordo Canone Concordato: la Città metropolitana parteciperà attivamente al rinnovo dell'Accordo per il Canone concordato, favorendo anche situazioni di difficoltà di donne sole o con minori.
 - Progetto Insieme per il Lavoro: presta una particolare attenzione al tema dell'occupazione femminile, ideando e sostenendo attività specifiche di autoimpiego, innovazione sociale e inserimenti nel mondo delle imprese, per donne disoccupate o per rischio conclamato di esclusione.
 - Carta metropolitana per la logistica etica: promuove i principi della diversity & inclusion richiamando gli strumenti normativi nazionali che promuovono il contrasto e la rimozione di ogni fenomeno discriminatorio.
 - Intese per la buona occupazione: pongono attenzione ai temi della diversity and inclusion (inserimento di lavoratori vulnerabili anche attraverso insieme per il lavoro, promozione dell'occupazione femminile e supporto alla genitorialità)
 - Protocollo Appalti del Comune di Bologna: aggiornamento del Protocollo alla luce dell'Articolo 47 del D.L. 77/2021, che ha introdotto disposizioni volte a tutelare la Parità di genere negli appalti pubblici
 - Progetti d'impresa è un servizio che sostiene anche le aspiranti imprenditrici
 - Al suo interno,
 - il Premio Barresi ha introdotto dal 2021 un criterio fortemente premiante per le imprese guidate o composte da donne.
 - è attiva una collaborazione con NILDE, incubatore e spazio per l'imprenditoria femminile del Comune di S.Lazzaro di Savena
 - offre informazione sulle agevolazioni nazionali, regionali e locali per l'imprenditoria femminile



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.1 LAVORO PAGATO

- Tavolo metropolitano di salvaguardia e ripresa economica: composto da diversi gruppi di lavoro ha realizzato:
- ReADI - Rete per l'Autoimpresa e le donne imprenditrici
- Un percorso partecipativo relativo al Piano per l'Uguaglianza nei diversi gruppi di lavoro.

Alcuni esempi di Buone prassi dei territori

- Distretto Reno Lavino Samoggia: Patto sul lavoro con i Sindacati
- Comune di San Lazzaro, in partenariato con la Città metropolitana di Bologna: Progetto Nilde.
- Comune di Imola: percorso di sensibilizzazione e formazione rivolto all'imprenditorialità femminile.
- Comune di Imola: tavolo delle imprenditrici agricole.
- Distretto Appennino in collaborazione con l'Associazione UDI: Progetto per il Benessere delle Lavoratrici.
- Unione Savena Idice: Patto sul lavoro con i Sindacati.
- Unione Savena-Idice: Sportello Infopoint Lavoro



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.2 LAVORO NON PAGATO

La questione della cura (della casa, dei figli e delle figlie, delle persone anziane) non è un fatto privato, relegabile al confronto tra coniugi o conviventi. Riconoscere valore alla cura delle persone e del loro benessere, dei corpi come delle relazioni, degli spazi domestici come dell'ambiente, è questione politica e come tale da porre sul piano politico. Ad oggi continuano a prevalere azioni di carattere emergenziale e assistenziale. Il Piano intende promuovere politiche più strutturali di promozione e trasformazione. Nei compiti di cura è necessario orientarsi nel senso di una loro più **equa distribuzione** e di una concreta **condivisione** tra uomini e donne.

Si analizza il tema dell'offerta educativa 0-6, tramite dati da *fonte Regione Emilia Romagna - Servizio Politiche sociali e socio educative*, dividendolo nelle sezioni: Servizi educativi per l'infanzia e Scuole per l'infanzia.

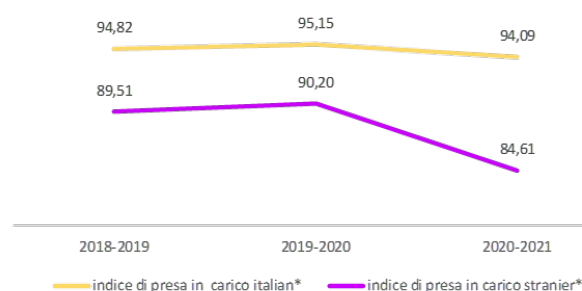
I servizi educativi per l'infanzia (fascia di età 0-3 anni) subiscono, per l'anno scolastico 2020-2021, un calo nel numero delle strutture presenti sul territorio rispetto all'anno precedente, da 311 a 291; allo stesso modo si registra un calo nell'indice di presa in carico da 40,7% a 38,4%, a fronte di un trend discendente nella popolazione residente totale e della specifica fascia di età.

Le scuole per l'infanzia (fascia di età 3-5 anni) hanno avuto un lieve incremento passando da

343 a 346, così come l'indice di presa in carico che sale da 94,2% a 95,1%. Anche in questo caso è da rimarcare però che la popolazione residente della fascia 3-5 evidenzia un trend discendente negli stessi anni, il numero di bambini iscritti è in realtà di fatto diminuito, passando da 23.611 del 31/12/2019 ai 22.951 del 31/12/2020.

Elaborando i dati delle scuole per l'infanzia da fonte MIUR, (che propone il numero di bambini iscritti al 31 luglio, quindi in un momento successivo dell'anno scolastico rispetto alla rilevazione di fonte regionale ed inoltre fornisce il dato anche per l'a.s. 2021-22) possiamo analizzare l'indice di presa in carico distinguendolo per cittadinanza dei bambini: è rilevante il calo di quasi 6 punti percentuali nell'indice di presa in carico dei bambini stranieri durante l'anno 2020-2021 (il primo iniziato dopo l'emergenza COVID), diminuzione che tra i bambini di cittadinanza italiana è di 1,06%.

Scuole per l'infanzia. **Indice di presa in carico** per cittadinanza



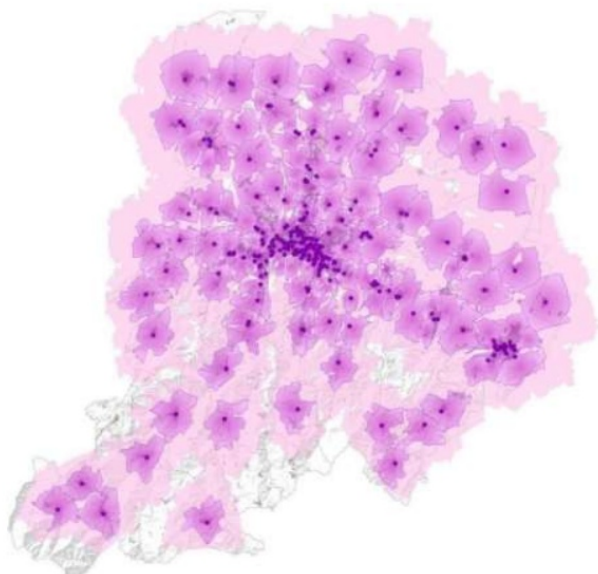
(Basato su rilevazione iscritti al 31/8 di ogni anno)

CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.2 LAVORO NON PAGATO

Distribuzione territoriale dei Servizi per l'infanzia (Figura 3): nell'area metropolitana di Bologna l'80% servizi per la prima infanzia è raggiungibile entro i 5 km, il 15% entro i 10 km e il restante 5% oltre i 10 km. Se si fa riferimento ai soli territori di collina e montagna la distanza dai servizi aumenta significativamente; infatti solo il 49,8% dei servizi per la prima infanzia è raggiungibile entro i 5 km, il 31,8% è raggiungibile entro i 10 km e il restante 18,3% è raggiungibile oltre i 10 km (vedi figura) (da Piano Territoriale Metropolitan)

Figura 3: Mappatura servizi educativi per la prima infanzia nell'area metropolitana Bolognese



- **L'indice di care dependence** rappresenta il rapporto tra la popolazione bisognosa di "cure" (bambini da 0 a 6 anni e anziani da 75 anni in su) e la popolazione attiva in età lavorativa (da 15 a 64 anni). Tale indice nell'area metropolitana di Bologna è del 29%; questo significa che quasi un adulto su tre si prende cura di altre/i. (Fonte: Elaborazione dati Atlante Statistico Metropolitan Città metropolitana di Bologna)
- **L'indice di dipendenza strutturale** è il rapporto percentuale tra la popolazione in età non attiva (0-14 anni e oltre 64 anni) e la popolazione attiva (15-64 anni) ed esprime il carico sociale ed economico della popolazione in età attiva. Per l'area metropolitana di Bologna tale indice è del 58%; questo rappresenta una situazione di squilibrio generazionale, ovvero che per ogni 100 adulti in età lavorativa esistono 58 individui (tra minori e anziani) non attivi. (Fonte: Elaborazione dati Atlante Statistico Metropolitan Città metropolitana di Bologna)

Inoltre:

- **1589 anziani beneficiari di assegni di cura** > 1,2 % degli anziani over 75
- **697 anziani beneficiari di assegni di cura con contributo aggiuntivo assistente familiare** > 0,5% degli anziani over75
- Il numero di **lavoratrici domestiche** nell'area metropolitana di Bologna aumenta da 18.609 nel 2011 a 19.968 nel 2020 , con una crescita pari al 7,3%.

CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.2 LAVORO NON PAGATO

- Nel 2011 le donne lavoratrici domestiche rappresentavano l'84,9% del totale dei lavoratori domestici; nel 2020 tale percentuale sale al 89,3% (aumento del 4,3%) (dati Istat 2020)
- Nel 2020 in Regione Emilia Romagna sono stati richiesti 47.931 **congedi parentali** da lavoratori dipendenti del settore privato e agricolo; di questi, 36.947 (il 77,1% del totale) sono stati richiesti da donne. (dati Istat 2020)
- Sono stati inoltre richiesti 3.657 **congedi straordinari**, di cui il 61,9% da lavoratrici. (dati Istat 2020)

(Fonte: Fondo Regionale Non Autosufficienza - anno 2020 dato Città metropolitana di Bologna)

INDICATORI

Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025

- **Realizzarsi in un'economia basata sulla parità di genere:** la costruzione di un'Europa prospera e sociale dipende da tutti noi. Le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, dovrebbero avere pari opportunità di realizzazione personale ed essere economicamente indipendenti, ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore, avere pari accesso ai finanziamenti e percepire pensioni eque. Le donne e gli uomini dovrebbero ripartirsi equamente le responsabilità economiche e

- di assistenza familiare.
- **Un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza** a casa è fondamentale, analogamente alla disponibilità di servizi per l'infanzia, di assistenza sociale e domestici, in particolare per i genitori soli. Un accesso insufficiente a servizi di assistenza formale di qualità a prezzi ragionevoli è uno dei principali fattori alla base della disparità di genere nel mercato del lavoro. Investire nei **servizi di assistenza è quindi importante per favorire la partecipazione delle donne al lavoro retribuito e il loro sviluppo professionale e può portare alla creazione di posti di lavoro sia per le donne che per gli uomini.**

Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2026

- Percentuale di padri che usufruiscono dei congedi di paternità
- Disponibilità di posti in asili nido esistenti sul totale dei bambini aventi diritto (0-3 anni)

Collegamento con Obiettivi dell'Agenda 2030

- GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE
- GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.2 LAVORO NON PAGATO

Obiettivi Agenda 2030 - Città metropolitana di Bologna Agenda per lo Sviluppo Sostenibile

GOAL 5 - PARITA' DI GENERE

- Mercato del lavoro. Promozione multi-stakeholder di strategie e azioni per orientare le ragazze verso i settori e i ruoli in cui sono meno rappresentate, con particolare attenzione all'ambito scientifico e tecnologico, e in generale per contrastare stereotipi e discriminazioni di genere in tutti i contesti. Collaborazione con il sistema produttivo e il territorio per la costruzione di politiche formative e occupazionali capaci di contrastare le discriminazioni di genere (PSM 2.0 2018).
- Conciliazione vita-lavoro. Sviluppo di una strategia di responsabilità sociale di territorio, con riferimento alle politiche di welfare aziendale e di pari opportunità. Diffusione delle buone pratiche messe in campo dalle imprese del territorio metropolitano e coinvolgimento delle piccole-medie imprese (PSM 2.0 2018, 4, VII, A, 7, pp. 75-76).
- Antidiscriminazione. Protocollo metropolitano «Il linguaggio fa la differenza» per promuovere una comunicazione pubblica rispettosa delle differenze di genere che contrasti stereotipi e ogni forma di discriminazione (21 novembre 2019).
- Violenza di genere. Accordo metropolitano

per la costituzione di una Stanza rosa per Unione presso le Stazioni dei Carabinieri per aiutare e sostenere, chi ha subito violenza, a denunciare l'accaduto in un ambiente protetto e riservato (22 giugno 2018; PSM 2.0 2018, 4, VII, D, 5, p. 80).

GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

- Non autosufficienza. Costruzione di una rete di servizi a sostegno degli anziani e delle persone non autosufficienti (PSM 2.0 2018, 4, VII, D, 4, p. 80). Piani di zona per la salute e il benessere sociale 2018-2020, monitoraggio sull'attuazione 2019. Azioni maggiormente innovative alle schede 6, 20, 21 e 36. Mobilità casa-lavoro di persone in condizione di disabilità, bando per l'assegnazione di contributi nel 2020 (ca. € 300.000 dai fondi regionali)
- Diseguaglianze territoriali. Progetto CONvergenze METropolitane BOLOGNA (2017-2019): 31 interventi di riqualificazione urbana, rigenerazione aree produttive e percorsi ciclopedonali che ambiscono a collegare tra loro i Comuni del territorio per un totale di ca. € 40 mln (Programma straordinario di intervento sulle periferie, 2016; PSM 2.0 2018, 4, II, A, 1, p. 36)
- Coesione territoriale. Patto per Bologna, 27 interventi strategici articolati in 4 aree tematiche (Infrastrutture, Ambiente, Turismo e cultura, PA) per € 134,80 mln di cui € 107 mln dal Fondo sviluppo e coesione



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.2 LAVORO NON PAGATO

(FSC) 2014-2020 (delibera CIPE n. 75 del 7.8.2017) (PSM 2.0 2018, 4, II, A, 1 p. 36).

VALORI TARGET

- **1 su 2 al nido:** raggiungere il 45% dei posti nido (fascia 0-3) in rapporto all'utenza potenziale entro il Mandato, tendere a raggiungere il 50% nel 2030
- **100% alla scuola dell'infanzia** per la fascia 3-6 al 2026
- Istituire un **Fondo stabile di risorse Comunali e metropolitane** e costruire sperimentazioni omogenee a sostegno dei/delle Caregiver (si veda progetto "Al posto tuo")
- **Indicatore di Cura:** definizione di nuovi parametri rilevabili che mostrino le condizioni reali di un sistema di cura e che mettano in evidenza le necessità e il bisogno di servizi per la cura nei nuovi insediamenti urbani e produttivi
- **Indicatore di Asimmetria nel lavoro domestico:** definizione di nuovi parametri che mettano in evidenza la percentuale di lavoro domestico e di cura svolto da uomini e donne, sul territorio metropolitano
- **Indicatore di Asimmetria nel lavoro domestico:** definizione di nuovi parametri che mettano in evidenza la percentuale di lavoro domestico e di cura svolto da uomini e donne, sul territorio metropolitano

I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE

- Il Lavoro di Cura è necessario
- Il Lavoro di Cura non è retribuito
- Il Lavoro di Cura non è equamente

distribuito

- Il Lavoro di Cura è una questione pubblica, non relegabile ad un fatto privato, di cui le Istituzioni e la Politica devono farsi carico

IL PAESE COME LO VORREI

- **Defiscalizzazione del lavoro di cura**
- **Salario Minimo**
- **Riforma dell'Articolo 37 della Costituzione, a riconoscimento della essenziale funzione familiare del lavoratore e della parità sostanziale tra lavoratori e lavoratrici:** "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione."
- Dare continuità e sviluppo ai **Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEPS)** previsti dal Piano Nazionale dei Servizi Sociali, pubblicato ad agosto 2021, a 20 anni dalla Legge 328 del 2000, rafforzare quindi i tre poli della cura: sistema sanitario, sistema previdenziale, sistema dei servizi sociali.



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.2 LAVORO NON PAGATO

AZIONI DI LIVELLO METROPOLITANO

- **“Misura anticrisi”** nei servizi per minori, capaci di rispondere anche a chi perde il lavoro e di far fronte alle nuove povertà e alle nuove solitudini che la crisi economica ha messo in evidenza (partite IVA comprese) o a chi è disoccupato/a, inoccupato/a (con una particolare attenzione alla categoria dei NEET), in cassa integrazione o a chi è alla ricerca di nuovo lavoro, adattando i sistemi tariffari nei servizi per l'infanzia, e conseguente monitoraggio a questo scopo dei criteri di ordinamento delle domande
- Elaborazione di un **Manifesto metropolitano sulla cura**.
- **Progetto a sostegno delle difficoltà relazionali:** rafforzare l'assistenza domiciliare specialistica e i punti di incontro per persone e familiari coinvolti (caffè Alzheimer, meeting center, accoglienza demenza senile, solo per fare alcuni esempi...)
- **Aumentare la percentuale degli/delle anziani/e over 75, beneficiari degli assegni di cura**
- **Aumentare la percentuale degli/delle anziani over 75, beneficiari di assegni di cura con contributo aggiuntivo assistente familiare**
- **Crescere in comune:**
 - Ampliamento e modulazione della rete e dei tempi dei servizi socio-educativi, per rispondere ai bisogni delle giovani generazioni e per il supporto alla genitorialità.
 - Diversificazione e rimodulazione dei servizi di cura nella fascia d'età 0-1, anche alternativi al nido.
- Armonizzazione dei regolamenti comunali di accesso ai servizi dell'infanzia, nonché delle rette per rafforzare il principio di uguaglianza di tutti i bambini e tutte le bambine del territorio metropolitano.
- Indagine relativa ai dipendenti e alle dipendenti della Città metropolitana di Bologna sulla mobilità e sul carico di cura familiare, per poter meglio stabilire le convenzioni dell'Ente con i Servizi del territorio.
- Elenco Istituzionale di “figure” formate di supporto alla cura di minori: baby sitter - come ad esempio: Progetto Tata Bologna.
- Promozione di strutture e luoghi di supporto alla genitorialità all'interno delle strutture sportive
- **CERTE COSE E' MEGLIO NON FARLE DA SOLE/I:** Ampliamento e ripensamento della rete servizi per persone anziane e soggetti fragili a partire dalle CRA, a favore di una maggiore integrazione socio sanitaria e di una nuova e più umana concezione dell'invecchiare, anche in collegamento alle azioni previste nel PNRR.
- **AL POSTO TUO - Sostegno e Supporto ai/alle Caregiver:**
 - Analisi e valorizzazione delle competenze dei/delle Caregiver e del loro carico di assistenza, anche attraverso l'analisi dei dati contenuti all'interno degli strumenti operativi dei Servizi Sociali del territorio



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.2 LAVORO NON PAGATO

- Formazione multidisciplinare coinvolgendo gli operatori e le operatrici del Servizio Sociale Territoriale e del Servizio Sanitario, con l'obiettivo di mettere a sistema tutte le figure dell'accesso potenziando la funzione dell'orientamento, nell'ottica della realizzazione del Punto Unico d'Accesso.
- Promozione dell'ampliamento delle Azioni di sollievo domiciliare e monitoraggio permanente; al fine di prevenire il burnout e alleggerire il peso della cura.
- Ricognizione e mappatura delle azioni di sostegno ai/alle Caregiver, in particolare del sostegno psicologico, anche al fine di garantire la continuità del servizio innovativo creato.
- Realizzazione di un coordinamento metropolitano dei Referenti distrettuali e integrazione del Portale degli Sportelli Sociali con i/le caregiver.
- **Elenco Istituzionale delle Assistenti Familiari:** Sviluppo di un'integrazione tra Politiche Sociali e del Lavoro per la tenuta e la diffusione di elenchi distrettuali di assistenti Familiari, nell'ambito della figura di orientamento di sostegno ai Caregiver. Questa azione ha l'obiettivo di garantire, velocizzare e facilitare l'operazione di ricerca da parte delle famiglie.
- **Formazione linguistica per le Assistenti Familiari Straniere:** al fine di facilitare la loro permanenza nel territorio, l'accesso ai servizi e rafforzare la relazione con le persone anziane assistite.

- **AZIONE DI SUPPORTO AI/ALLE GIOVANI CAREGIVER:** azioni di sensibilizzazione e lavoro con le scuole, rispetto alle realtà dei giovani caregiver e alla presa di consapevolezza da parte delle giovanigenerazioni.
- **Azioni di scambio intergenerazionale:** ad esempio cohousing, condivisione delle spese, servizi di rete, tecnologie per aiutare l'abbattimento delle barriere, fare dialogare generazioni diverse e supportare lo sviluppo di un modello di cura comunitario.

CITTÀ SU MISURA

- **Spazi di uguaglianza:** Definizione di spazi o aree della Città o del Comune di appartenenza, pensati, definiti e realizzati da sole donne
- **La mappa dei servizi:** Favorire la diffusione di informazioni (in particolar modo per le persone svantaggiate, con bassa scolarità, straniere, anziane, in situazione di povertà), rispetto alle opportunità e ai servizi del territorio a supporto delle cittadine e dei cittadini e delle referenti
- **Pro age:** promuovere e favorire interventi urbanistici nei parchi, come ad esempio



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.2 LAVORO NON PAGATO

percorsi per anziani/e. Favorire la costruzione di residenze a sostegno dell'autonomia delle persone anziane.

- **Mappa dei baby pit stop della città metropolitana**
- **Rete esercenti baby friendly**
- **Sperimentazione di azioni che promuovono la comunità educante**, ad esempio social street, patti di collaborazione, portierato sociale, banca del tempo, festa del vicinato, solo per fare alcuni esempi.

LE GRANDI OPERE

- Protocollo pubblico-privato a favore dell'aumento di nidi, nidi aziendali, interaziendali aperti al territorio, con le organizzazioni di rappresentanza delle imprese;
- Elaborazione di un Manifesto metropolitano della Cura;
- Rileggere le Politiche di Welfare in collegamento con le questioni demografiche.
- Indicatore della Cura: definizione di nuovi parametri rilevabili che mostrino le condizioni reali di un sistema di cura e che mettano in evidenza le necessità e il bisogno di servizi per la cura nei nuovi insediamenti urbani e produttivi.

Esempi di Buone Prassi dei Comuni del territorio metropolitano e della Città metropolitana di Bologna

Le Buone prassi della Città metropolitana di Bologna

- **Fondo metropolitano di Comunità "Dare per Fare"**: proseguirà come strumento integrativo e non sostitutivo, per garantire una maggiore capillarità ed equità di accesso per chi è più in difficoltà, ampliando le opportunità di contrasto alla povertà per tutti i soggetti dell'area metropolitana, anche con azioni specifiche rivolte a donne.
- **Patto metropolitano per il contrasto sulle fragilità sociali**: sviluppo delle azioni di cui al punto 3 del Patto, che evidenzia le linee di intervento rivolte, tra gli altri: punto 3.3 alle persone con disabilità; punto 3.5 alle donne che hanno subito violenza; punto 3.6 ai/alle cittadini/e immigrati/e
(https://www.cittametropolitana.bo.it/sanitasociale/Terzo_settore/Patto_per_il_contrasto_sulle_fragilita_soci ali)
- **NON AUTOSUFFICIENZA**: Nuove linee di cura sulla non autosufficienza in coordinamento con la CTSS Metropolitana: per es. linee sulle "nuove" malattie degenerative - strutture ad hoc con percorsi delineati e operatori/operatrici preparati per specifiche patologie
- **Sostegno Caregiver**: 2 linee di azione prioritarie: caregiver di utenti in carico al Dipartimento di salute mentale; giovani caregiver.



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.2 LAVORO NON PAGATO

- **Abitare condiviso:** il Tavolo metropolitano delle politiche per le persone anziane della Città metropolitana intende promuovere operazioni di monitoraggio e ricognizione del patrimonio abitativo attualmente destinato a forme di abitare inclusivo e della rete di attori coinvolti in queste progettazioni. e sperimentazione di spazi di abitare collaborativo intergenerazionali e intersezionali per persone non-binarie, particolarmente colpite da fenomeni di solitudine sociale e assenza di reti familiari

Alcuni esempi di Buone prassi dei territori

- Comune di Bologna- Dipartimento Lavori Pubblici, Mobilità e Patrimonio:
- AZIONE 1: L'Ufficio Gare e Finanziamenti Europei, in collaborazione con i colleghi del Dipartimento Lavori Pubblici, Mobilità e Patrimonio, ha operato una revisione dei documenti di gara, inserendo apposite clausole e dichiarazioni, al fine di allinearsi alla nuova normativa (D.L. 77/2021, convertito con legge 108/2021 del 29/07/2021)
- AZIONE 2: In data 28 ottobre 2021 il Comune di Bologna ha richiesto alla Banca di Investimento Europea (BEI) servizi di consulenza per supportare la città di Bologna nella razionalizzazione degli impatti di genere nel proprio Documento Unico di programmazione assicurandosi che tali impatti producano risultati attesi che possono essere così adeguatamente monitorati, e possano ridurre il divario di genere esistente e contribuire all'emancipazione economica delle donne. Il progetto è in collaborazione con l'Area Personale e Organizzazione e il Dipartimento Lavori Pubblici Mobilità e Patrimonio.
- Progetto Badando del Distretto Reno Lavino Samoggia.
- Progetto Badando - Distretto Savena-Idice.
- Nidi Comunali gratuiti - Comune di San Lazzaro.
- Sportello Caregiver e Assistenti Familiari - Distretto Appennino: lo Sportello distrettuale Assistenti Familiari e Caregiver dell'Appennino bolognese prevede, oltre a corsi di formazione, punti di ascolto per mettere in connessione domanda e offerta, al fine anche di promuovere il lavoro regolare con conseguente tutela dei diritti delle Assistenti familiari e delle famiglie ed inserire queste lavoratrici (nelle quasi totalità dei casi donne) nel sistema assistenziale come uno dei punti della rete dei servizi sociali territoriali per la non autosufficienza.



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO DONNE E PERSONE DI MINORE ETÀ

Con l'espressione "violenza nei confronti delle donne" si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata;

L'espressione "violenza domestica" designa tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima;

Con il termine "genere" ci si riferisce a ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini;

L'espressione "violenza contro le donne basata sul genere" designa qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato; e per "vittima" si intende qualsiasi persona fisica che subisce gli atti o i comportamenti violenti;
Con il termine "donne" sono da intendersi anche le ragazze di meno di 18 anni (da Convenzione di Istanbul)

Le donne vittime di omicidio volontario nell'anno 2020 in Italia sono state 116, lo 0,38

per 100.000 donne. Nel 2019 erano state 111. Delle 116 donne uccise nel 2020, il 92,2% è stata uccisa da una persona conosciuta. Per oltre la metà dei casi le donne sono state uccise dal partner attuale, in particolare il 51,7% dei casi, corrispondente a 60 donne, il 6,0%, dal partner precedente, pari a 7 donne, nel 25,9% dei casi (30 donne) da un familiare (inclusi i figli e i genitori) e nel 8,6% dei casi da un'altra persona che conosceva (amici, colleghi, ecc.) (10 donne).

(Dati Istat <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/omicidi-di-donne#:~:text=Le%20donne%20vittime%20di%20omicidio,Nel%202019%20erano%20state%20111>)

Nel 2020 le nuove donne accolte dai Centri Antiviolenza nell'ambito dell'Accordo metropolitano per accoglienza e ospitalità a donne che hanno subito violenza" sono state in totale 1250.

Le donne straniere sono il 33% delle donne accolte, quelle italiane il 66% e del restante 1,12% non si conosce la nazionalità.

Nel 2020 ha subito violenza dal partner o dall'ex partner (coniuge, convivente, fidanzato, amante, ex compagno) il 75% delle donne accolte; questo numero si pone in continuità con quello del 2019 (sempre il 75%) e negli anni precedenti. La serie storica evidenzia infatti che, su tutta l'area metropolitana, dal 2016 al 2020 le donne



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO DONNE E PERSONE DI MINORE ETÀ

accolte che hanno subito violenza prevalentemente dal partner o ex partner, sono state, in media, circa il 77%.

L'86% delle donne accolte, nel 2020, ha subito violenza psicologica, il 56 % fisica, circa il 30% economica, mentre il 16% ha subito violenza sessuale e il 14% dichiara di avere subito atti di stalking.

(Fonte: Report anno 2020 Ufficio Pari Opportunità - Città metropolitana di Bologna https://www.cittametropolitana.bo.it/pariopportunita/Engine/RAServeFile.php/f/azioni_contrasto/Report_monitoraggio_accordo_anno_2020.pdf)

IL SISTEMA METROPOLITANO PER L'ACCOGLIENZA E L'OSPITALITÀ DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

CENTRI ANTIVIOLENZA	INFORMAZIONI
CASA DELLE DONNE	Pari opportunità - Casa delle donne - Bologna (cittametropolitana.bo.it)
MONDO DONNA	Pari opportunità - MondoDonna - CHIAMA chiAMA - Bologna (cittametropolitana.bo.it)
UDI	Pari opportunità - Udi - Bologna (cittametropolitana.bo.it)
SOS DONNA	Pari opportunità - Sos Donna - Bologna (cittametropolitana.bo.it)
TRAMA DI TERRE	Pari opportunità - Trama di Terre - Imola (cittametropolitana.bo.it)
PER LE DONNE	Pari opportunità - PerLeDonne - Imola (cittametropolitana.bo.it)

CENTRI PER UOMINI AUTORI DI VIOLENZA	INFORMAZIONI
LIBERIAMOCI DALLA VIOLENZA (LDV)	Pari opportunità - Centri per uomini autori di violenza (cittametropolitana.bo.it)
SENZA VIOLENZA	Pari opportunità - Centri per uomini autori di violenza (cittametropolitana.bo.it)
GRUPPO DI AUTO MUTUO AIUTO I MUSCOLI E IL CUORE	Pari opportunità - Centri per uomini autori di violenza (cittametropolitana.bo.it)

STANZE ROSA PRESSO LE CASERME DEI CARABINIERI
CASTENASO Distretto Pianura Est
SAN GIOVANNI IN PERSICETO Distretto Pianura Ovest
SASSO MARCONI Distretto Reno Lavino Samoggia

PUNTI DI ASCOLTO
STANZA DELL'ASCOLTO VERGATO Presso il Comando Polizia Locale Distretto Appennino
PUNTO ROSA ANGELA ROMANIN – SAN LAZZARO DI SAVENA Presso i locali della Polizia Locale Distretto Savena-Idice
Stanza degli ascolti protetti– IMOLA Distretto Nuovo Circondario Imolese presso il Commissariato di Polizia di Stato

INDICATORI

Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025

Liberarsi della violenza e degli stereotipi: chiunque dovrebbe essere al sicuro nella propria casa, nelle relazioni più strette, sui luoghi di lavoro, negli spazi pubblici e online. Le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, dovrebbero essere liberi di esprimere le loro idee e le loro emozioni e di perseguire le loro scelte formative e professionali senza sentirsi vincolati da ruoli di genere stereotipati. La violenza di genere, vale a dire qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale o che colpisce le donne in modo sproporzionato, rimane una delle maggiori sfide delle nostre società ed è profondamente radicata nella disparità di genere. Sulla violenza di genere, in tutte le sue forme, si continua a tacere e a chiudere gli occhi, sia all'interno che all'esterno dell'UE. L'UE farà tutto il possibile per impedire e combattere la violenza di genere, sostenere e proteggere le vittime di questi reati e far sì che i responsabili rispondano del loro comportamento violento.

Piano Nazionale contrasto alla violenza di genere 2021-2023

I principi ispiratori del Piano:



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA | PIANO PER L'UGUAGLIANZA

CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO DONNE E PERSONE DI MINORE ETÀ

- diritto di vivere libere dalla violenza nella sfera pubblica e in quella privata;
- parità di genere, principio fondamentale per lo sviluppo della società;
- gender mainstreaming, riguardante l'inclusione della prospettiva di genere in ogni ambito della vita economica, sociale e politica;
- empowerment femminile, quale processo per il rafforzamento e l'autonomia economica delle vittime;
- inclusione, nell'ottica di considerazione delle vulnerabilità e delle discriminazioni delle vittime;
- intersezionalità, in quanto la parità di genere va considerata in rapporto a tutte le possibili discriminazioni.

Collegamento con Obiettivi Agenda 2030

GOAL 5 - PARITA' DI GENERE

GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

Obiettivi Agenda 2030 - Città metropolitana di Bologna Agenda per lo Sviluppo Sostenibile

GOAL 5 - PARITA' DI GENERE:

- Mercato del lavoro. Promozione multi-stakeholder di strategie e azioni per orientare le ragazze verso i settori e i ruoli in cui sono meno rappresentate, con particolare attenzione all'ambito scientifico e tecnologico, e in generale per

contrastare stereotipi e discriminazioni di genere in tutti i contesti. Collaborazione con il sistema produttivo e il territorio per la costruzione di politiche formative e occupazionali capaci di contrastare le discriminazioni di genere (PSM 2.0 2018).

- Conciliazione vita-lavoro. Sviluppo di una strategia di responsabilità sociale di territorio, con riferimento alle politiche di welfare aziendale e di pari opportunità. Diffusione delle buone pratiche messe in campo dalle imprese del territorio metropolitano e coinvolgimento delle piccole-medie imprese (PSM 2.0 2018, 4, VII, A, 7, pp. 75-76).
- Antidiscriminazione. Protocollo metropolitano «Il linguaggio fa la differenza» per promuovere una comunicazione pubblica rispettosa delle differenze di genere che contrasti stereotipi e ogni forma di discriminazione (21 novembre 2019).
- Violenza di genere. Accordo metropolitano per la costituzione di una Stanza rosa per l'Unione presso le Stazioni dei Carabinieri per aiutare e sostenere, chi ha subito violenza, a denunciare l'accaduto in un ambiente protetto e riservato (22 giugno 2018; PSM 2.0 2018, 4, VII, D, 5, p. 80).

GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

- Non autosufficienza. Costruzione di una rete di servizi a sostegno degli anziani e delle persone non autosufficienti (PSM 2.0



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA PIANO PER L'UGUAGLIANZA

CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO DONNE E PERSONE DI MINORE ETÀ

- 2018, 4, VII, D, 4, p. 80). Piani di zona per la salute e il benessere sociale 2018-2020, monitoraggio sull'attuazione 2019. Azioni maggiormente innovative alle schede 6, 20, 21 e 36. Mobilità casa-lavoro di persone in condizione di disabilità, bando per l'assegnazione di contributi nel 2020 (ca. € 300.000 dai fondi regionali).
- Diseguaglianze territoriali. Progetto COncvergenze METropolitane BOLOGNA (2017-2019): 31 interventi di riqualificazione urbana, rigenerazione aree produttive e percorsi ciclopeditoni che ambiscono a collegare tra loro i Comuni del territorio per un totale di ca. € 40 mln (Programma straordinario di intervento sulle periferie, 2016; PSM 2.0 2018, 4, II, A, 1, p. 36).
- Coesione territoriale. Patto per Bologna, 27 interventi strategici articolati in 4 aree tematiche (Infrastrutture, Ambiente, Turismo e cultura, PA) per € 134,80 mln di cui € 107 mln dal Fondo sviluppo e coesione (FSC) 2014-2020 (delibera CIPE n. 75 del 7.8.2017) (PSM 2.0 2018, 4, II, A, 1 p. 36).

VALORE TARGET

- Raddoppio dei Fondi destinati ai Centri Antiviolenza su tutto il territorio metropolitano.

I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE

- La violenza è l'effetto della disparità di potere (economico, politico, sociale) tra uomini e donne;

- La violenza è trasversale all'età, alla condizione economica e sociale, alla provenienza geografica;
- La violenza è diffusa in tutte le società;
- La violenza è, anche, una questione di salute;
- La violenza è una questione pubblica e necessita di risposte collettive;
- La violenza genera allarme sociale;
- La violenza ha anche un costo economico.

IL PAESE COME LO VORREI

Proposta di legge finalizzata a riconoscere i centri antiviolenza e le case rifugio e ad individuare e stabilizzare fondi adeguati al loro funzionamento al fine di addivenire ad una programmazione pluriennale e che permetta di valorizzare e tutelare il lavoro di operatrici e operatori.

• PROTOCOLLO AUTONOMIA ABITATIVA: in collaborazione con ACER, Centri Antiviolenza e ISTITUZIONI

- Favorire il rientro della donna nella propria abitazione o il mantenimento, a seguito di denunce/percorsi di fuoriuscita dalla violenza.
- Prevedere il subentro nella domanda ERP, non solo nel caso di decesso del richiedente, ma anche nei casi previsti dall'art 6 bis e 6ter della LR 24/2001 - in questo modo le donne o le famiglie vittime di violenza domestica e maltrattamenti potranno



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO DONNE E PERSONE DI MINORE ETÀ

- mantenere la collocazione in graduatoria della domanda presentata dall'originario richiedente e quindi anche i relativi punteggi di anzianità di domanda già acquisiti dall'attore di tali reati.
- Prevedere una condizione di punteggio in fase di presentazione della domanda di alloggio ERP a favore di "Nucleo composto da Donne, sole e con figli minori, vittime di violenza, che siano inserite attraverso i Servizi Sociali e sanitari e/o Centri Antiviolenza, in percorsi di aiuto nell'ambito dei quali risulti determinante l'autonomia abitativa" da bilanciare con gli altri punteggi previsti per le diverse situazioni di bisogno economico e sociali già presenti in tali regolamenti. Con tale previsione si dà evidenza ad una situazione di fragilità specifica e un aiuto al conseguente percorso di autonomia abitativa da parte delle vittime di tali reati.
 - Messa a disposizione in ogni Comune di almeno un'abitazione ad uso specifico dell'autonomia abitativa nel contrasto alla violenza.
 - Azioni per favorire l'uscita dell'uomo violento dall'abitazione.
 - Tavolo di Lavoro permanente sul tema dell'autonomia abitativa.
 - **PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA: in collaborazione con Parti Sociali, Forze Economiche e Imprenditoriali, Centri Antiviolenza e Istituzioni**
 - Favorire azioni per l'inserimento lavorativo di donne in uscita da percorsi di violenza
 - Formazione rivolta alle donne vittime di violenza in collaborazione coi Centri per l'Impiego e soggetti privati che si occupano dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
 - Incentivare le imprese del territorio all'inserimento lavorativo delle donne che hanno subito violenza.
 - Promuovere azioni che permettano alla donna di sostituirsi al partner nell'ottenimento di contributi assegnati all'uomo, in presenza di una denuncia di violenza.
 - Promuovere azioni che permettano alla donna di poter richiedere contributi, anche nel caso in cui il maltrattante e appartenente allo stesso nucleo familiare, riceva misure di supporto economico.
 - Tavolo di Lavoro permanente sul tema dell'autonomia lavorativa.
 - **INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO DI AMBITO METROPOLITANO PER L'ACCOGLIENZA DI DONNE VITTIME DI VIOLENZA**
 - Potenziare, migliorare il sistema di protezione della donna vittima di violenza con e senza figli, aumentando i posti per la pronta accoglienza e per le case rifugio, nel territorio metropolitano e previsti dall'Accordo di Ambito metropolitano:
 - Raddoppiare i Fondi previsti nell'ambito dell'Accordo metropolitano per la realizzazione di attività ed interventi di



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO DONNE E PERSONE DI MINORE ETÀ

- accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza.
- Aumentare i Presidi Territoriali dei Centri Antiviolenza.
 - Massimizzare la diffusione della mappatura dei presidi e dei servizi socio-sanitari del territorio metropolitano, anche in lingua straniera.
 - Costruire Protocolli per la protezione di donne vittime di violenza in situazioni particolari: tratta, tortura, violenza sessuale, gravidanza, donne anziani e/o disabili
 - Avviare confronti con altre città nazionali ed Europee, con normative efficaci nella protezione della donna (ad es. Tribunale speciale per questo tipo di condanne, Spagna), sistema di contabilizzazione dei femminicidi a livello nazionale (ancora Spagna).
 - Diffondere e condividere esiti di percorsi positivi, per incentivare la denuncia.
 - Investire sulla mediazione linguistica, anche per raccogliere meglio la denuncia.
 - Costituire un Tavolo per ogni Distretto per l'Area metropolitana.
 - Rafforzare e incrementare azioni di supporto e protezione rivolte a bambini e bambine testimoni di violenza, comprese consulenze psico-sociali adatte all'età dei bambini e delle bambine.
- **MIGLIORAMENTO DELL'ACCESSO DELLE DONNE CHE SUBISCONO VIOLENZA AI SERVIZI DEL TERRITORIO:**
 - Potenziare, migliorare il sistema di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza.
 - **MIGLIORAMENTO DELL'ACCESSO DEI BAMBINI E DELLE BAMBINE VITTIME DI VIOLENZA AI SERVIZI DEL TERRITORIO:**
 - Accoglienza e presa in carico della donna vittima di violenza con e senza figli. Supportare la donna che intende sporgere denuncia.
 - Promuovere e rafforzare le reti locali di accoglienza delle donne vittime di violenza (compresi servizi ospedalieri e territoriali). Si intendono sviluppare le seguenti azioni:
 - Creazione per ogni Distretto dell'Area metropolitana di un gruppo specialistico di presa in carico, replicando il modello di ASC
 - Distretto Reno-Lavino-Samoggia.
 - Supporto legale rivolto alle donne che intendono sporgere denuncia (per quelle casistiche in cui ancora non è possibile).
 - Formazione specifica antiviolenza rivolta avvocati/e.
 - Lavoro di rete con i Servizi sociali, Sanitari, le Forze dell'Ordine, i Centri antiviolenza.
 - **SVILUPPO AZIONI NEI CONFRONTI DI UOMINI AUTORI DI VIOLENZA**
 - L'obiettivo è quello di promuovere una maggior consapevolezza dei servizi rivolti agli uomini autori di violenza, sviluppando le seguenti azioni:
 - Diffusione e maggior conoscenza dei servizi rivolti agli uomini autori di violenza.
 - Maggior raccordo e condivisione di procedure tra i Centri e le realtà esistenti che operano con uomini autori di violenza, le istituzioni del territorio, le Forze dell'Ordine e le associazioni che si occupano delle donne vittime e dei loro figli;
 - Progetti sulla prevenzione nei confronti di uomini violenti, rivolti anche alla



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO DONNE E PERSONE DI MINORE ETÀ

collettività per intervenire sulle cause delle violenze perpetrate nei confronti delle donne e per una maggiore sensibilizzazione culturale.

• CONSOLIDAMENTO E SVILUPPO DI AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE

- Promuovere una maggior consapevolezza, sensibilizzare il mondo della scuola e la cittadinanza. solidare e mettere a sistema gli interventi educativi volti alla prevenzione della violenza di genere attraverso il contrasto agli stereotipi e la promozione di una cultura del rispetto.
- Promuovere e consolidare momenti formativi di base e specifica, integrati tra i diversi soggetti del territorio che si occupano di contrasto alla violenza
- Accrescere la capacità di leggere ed interpretare i contesti di vita e le situazioni a rischio
- Condividere e mettere a sistema gli strumenti per la Valutazione del Rischio.
- Migliorare la conoscenza del fenomeno, per contrastarlo.

Si intendono sviluppare le seguenti azioni:

- Consolidamento azioni di formazione su tutto il territorio metropolitano e con il supporto delle Associazioni attive sul territorio, sul riconoscimento della violenza e sulla gestione di situazioni di violenza, con l'obiettivo di sensibilizzare tutta la comunità (autisti autobus, cassiere, parrucchiere, estetiste, edicolanti,

farmaciste, parrocchia, baristi, ristoratori/ ristoratrici, circoli).

- Formazione continua multidisciplinare e multi professionale, rivolta ad operatori e operatrici che operano nei confronti di donne vittime di violenza (servizi sociali, sanitari, centri antiviolenza, Forze dell'Ordine, Centri per Uomini Maltrattanti, medici di base).
- Formazione continua rivolta a docenti della scuola di ogni ordine e grado, per favorire la conoscenza della cultura delle diversità, delle differenze e del principio di uguaglianza.
- Protocollo con Ufficio Scolastico Territoriale e Università e creazione di lista di esperte/esperti sul tema della violenza per le scuole.
- Formazione specifica rivolta agli operatori per far conoscere la legge e le azioni previste nella normativa che si rivolge agli orfani di femminicidi/ vittime collaterali (Riferimento: Legge 11 gennaio 2018 n.4).
- Adesione della Città metropolitana di Bologna alla Fondazione vittime di Reato, favorendo l'adesione da parte dei Comuni del territorio .

- **Azioni di controllo del territorio** anche attraverso la collaborazione con le forze dell'ordine e le polizie locali
- **Convenzioni a costi calmierati per utilizzo di mezzi di trasporto dedicati alle donne** soprattutto nelle ore notturne, nonché sviluppo di strategie di prevenzione



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO DONNE E PERSONE DI MINORE ETÀ

LE GRANDI OPERE

- **Protocollo per l'autonomia Lavorativa** con le Parti Economiche, Confindustria, Lega delle Cooperative, per l'inserimento lavorativo delle Donne che hanno subito Violenza, in collaborazione con Insieme per il lavoro ed i Centri antiviolenza;
- **Protocollo per l'Autonomia Abitativa di Donne** che hanno subito violenza, con ACER e le Istituzioni del Territorio ed i Centri antiviolenza;
- **Nuovo Protocollo metropolitano per l'Accoglienza di Donne** che hanno subito violenza che preveda di radicarlo e diffonderlo su tutto il territorio, a partire dalla sua implementazione nei Tavoli Distrettuali;
- **Istituire una Stanza Rosa in ogni Distretto/Unione** della Città metropolitana di Bologna;
- **Protocollo con Parti Sociali, Forze Economiche contro le molestie nei luoghi di lavoro;**
- **Un presidio anti violenza in ogni Comune del territorio metropolitano.**

Le Buone Prassi dei Comuni del territorio metropolitano e della Città metropolitana di Bologna

- PROTOCOLLO DI INTESA PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PROTEZIONE DELLE DONNE CHE HANNO SUBITO VIOLENZA NELL'AMBITO DI RELAZIONI DI INTIMITÀ - Comune di Bologna
- Protocollo d'Intesa per il contrasto alla violenza maschile contro le donne del Distretto Pianura Est
- Unità Tutela Soggetti Deboli della Polizia Locale del Comune di Bologna e formazione dei 59 Ufficiali del Corpo (da Capo di Gabinetto del Comune di Bologna)
- Regolamento ACER - Comune di Sasso Marconi.
- Progetto "Orphan of Femicide Invisible Victim" (Orfani di Femminicidio Vittime Invisibili)", Comune di Bologna in collaborazione con Casa delle donne.
- Commissione Pari Opportunità - Distretto Reno Lavino Samoggia.
- Gruppo specialistico sulla violenza intrafamiliare - Distretto Reno Lavino Samoggia.
- Team Building: Savena-Idice - Formazioni rivolte ai professionisti e alle professioniste del territorio, sul tema del contrasto alla violenza di genere.
- Gruppo di Auto Mutuo Aiuto San Giovanni in Persiceto.
- Protocollo per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro con 24 firmatari tra Sindacati, Aziende partecipate, Istituzioni Pubbliche e Tavolo Imprese - Nuovo Circondario Imolese.
- Commissione Circondariale Diritti e Pari Opportunità - Nuovo Circondario Imolese.
- Opuscolo Diciamo NO! - Nuovo Circondario Imolese.
- Mappa delle Panchine Rosse presenti su tutto il territorio - Nuovo Circondario Imolese



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO DONNE E PERSONE DI MINORE ETÀ

- Presidio Antiviolenza del Distretto Appennino Bolognese - Sportelli Chiama Chiama dell'Associazione MondoDonna attivi dal 2017 nel comune di San Benedetto Val di Sambro, dal 2018 nei comuni di Vergato e Marzabotto, dal 2021 nel comune di Casteldi Casio. Dal 2021 è inoltre attivo uno sportello itinerante sul territorio distrettuale.
- "Stanza dell'Ascolto" sita nel Comune di Vergato, inaugurata nel 2021, per aiutare chi ha subito una violenza a denunciare l'accaduto, in un ambiente protetto e riservato. Uno spazio accogliente nel quale la donna può essere supportata dai Servizi e aiutata a considerare ciò che le è accaduto.
- Progetto la "Panchina rossa" nel Distretto dell'Appennino presente nei Comuni di: Vergato, Marzabotto, Monzuno, San Benedetto Val di Sambro (2020), Castel di Casio, Gaggio Montano, Grizzana Morandi (2021), Camugnano (2022)
- Mi prendo le mie opportunità, progetto del Comune di Castenaso per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di emarginazione sociale, discriminazione e violenza di genere.
- Comune di Granarolo: in collaborazione con l'Associazione MondoDonna Onlus, ha attivato dal 2017 lo sportello anti-violenza, per la presa in carico delle donne che si trovano in questa condizione. Parallelamente, hanno dato vita a un tavolo informale di collaborazione fra Associazione MondoDonna, Servizi Sociali, Carabinieri, Caritas locale, per confronto

sulle problematiche più complesse. Il progetto, intitolato "CHIAMA chiAMA, grazie al successo dell'esperienza positiva del Comune di Granarolo, si è poi allargato al Distretto Pianura Est, con l'apertura di sportelli in altri tre Comuni che offrono Accoglienza e orientamento, Sostegno psicologico, Consulenza legale;

- Comune di Granarolo, in collaborazione con l'Associazione Mondo Donna: percorsi laboratoriali "Antenne di Comunità", a cura di MondoDonna, rivolti a commercianti, associazioni, operatori diversi, ma anche alla popolazione. Obiettivo degli incontri : leggere e riconoscere la violenza, non solo fisica, come e dove indirizzare le vittime per ottenere l'aiuto necessario.



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.4 CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

L'uguaglianza si respira, si allena, si coltiva. Città più giuste ed eque sono città in cui tutte e tutti vivono meglio. Per questo si intende favorire una cultura gender sensitive e una città metropolitana inclusiva delle molte differenze che la abitano e che la vivono. La trasformazione digitale può essere una grande opportunità di inclusione, anche in ragione delle risorse dedicate di Next Generation EU. Ma può essere anche generatrice potenziale di esclusione se non progettata a livello territoriale o di prossimità, poiché non permette di ampliare la platea di tutte e tutti coloro che godono di una piena e consapevole cittadinanza. Fondamentale per fare questo è una adeguata conoscenza dei fenomeni in atto, in ambito digitale, in qualche modo amplificati dalla presenza/disponibilità/manca di esso. La lotta al gender gap, il divario tra il genere maschile e il genere femminile nei diversi ambiti della vita privata e pubblica, dall'accesso al mondo del lavoro alla salute, passando per la sfera sociale e quella politica, si fonda sulla condivisione trasparente con la collettività di informazioni di qualità come base conoscitiva necessaria di contesto.

La Cultura dell'Uguaglianza si coltiva, pratica, esercita a partire dall'ambito educativo e formativo, attraverso la sensibilizzazione e professionalizzazione di tutte le figure coinvolte (docenti, altro personale scolastico, studenti/studentesse, educatori/educatrici, psicologi/psicologhe sportelli di ascolto

ecc...).

E', inoltre, necessario sottolineare l'importanza di luoghi di produzione e conservazione della cultura femminile e femminista e di produzione di una cultura di genere e dell'uguaglianza, tra cui particolare valore hanno Centri/Biblioteche delle Donne.

Cariche politiche ricoperte nei comuni dei territori indicati. Aggiornamento al 31/12/2021

Carica	Città metropolitana di Bologna			Emilia-Romagna			Italia		
	Maschi	Femmine	% Femmine	Maschi	Femmine	% Femmine	Maschi	Femmine	% Femmine
sindac*	44	11	20,00	257	67	20,68	6614	1161	14,93
assessor*	126	109	46,38	689	592	46,21	15148	10287	40,44
consigliere*	472	309	39,56	2698	1638	37,78	62680	31490	33,44

Analizzando i dati sulle cariche elettive per genere (fonte Ministero dell'interno - aggiornati al 31/12/2021 ed estratti il 26/5/2022), si evidenzia come nelle amministrazioni comunali del territorio metropolitano, la figura che presenta una maggiore equità nella distribuzione di genere è l'assessore/a con il 46% di presenze femminili, mentre tra sindaco/e consigliere/a le percentuali femminili sono rispettivamente del 20% e 40%.

Le presenze femminili sono in linea con quelle delle amministrazioni comunali di tutta la regione Emilia Romagna.

Comparando il dato con le percentuali femminili calcolate nelle amministrazioni comunali di tutto il territorio nazionale si registra una differenza di circa il +6% a favore



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.4 CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

delle amministrazioni metropolitane bolognesi, equamente diffusa in tutte le cariche.

Dal **bilancio di genere 2020 dell'Università di Bologna**: il personale docente donna nel 2020 rappresenta il 40,7% del totale, dato in lieve incremento rispetto al 2016 in cui era il 39,1%. Le immatricolazioni della coorte 2020/21 confermano la relazione tra genere e scelta del percorso di studi: le studentesse dell'area STEM (Natural sciences, mathematics and statistics, Information and Communication Technologies, Engineering, manufacturing and construction) rappresentano il 15% del totale delle iscritte, mentre tra gli uomini, tali percorsi, risultano essere la scelta del 39% degli immatricolati.

INDICATORI

Indicatore Strategia Europea per la Parità di genere 2020-2025

Liberarsi della violenza e degli stereotipi: chiunque dovrebbe essere al sicuro nella propria casa, nelle relazioni più strette, sui luoghi di lavoro, negli spazi pubblici e online. Le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, dovrebbero essere liberi di esprimere le loro idee e le loro emozioni e di perseguire le loro scelte formative e professionali senza sentirsi vincolati da ruoli di genere stereotipati. Gli

stereotipi di genere sono una delle cause profonde della disparità di genere e interessano tutti i settori della società. Le aspettative stereotipate basate su un modello standardizzato di donna, uomo, ragazza e ragazzo limitano le loro aspirazioni, le loro scelte e la loro libertà e devono pertanto essere smantellate. Gli stereotipi di genere contribuiscono fortemente al divario retributivo di genere. Sono spesso associati ad altri stereotipi, quali quelli basati sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, e tale associazione può rafforzarne gli effetti negativi.

Indicatori Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2026

- Percentuale di studentesse di 5^a superiore che non raggiunge i livelli minimi di competenze in matematica
- Percentuale di studentesse che si iscrivono ai corsi di laurea in discipline "STEM"
- Percentuale di professoresse ordinarie rispetto al totale
- Percentuale di donne con competenze digitali "sopra la media"

Collegamento con gli obiettivi dell'Agenda 2030

GOAL 3 - SALUTE E BENESSERE

GOAL 4 - ISTRUZIONE DI QUALITÀ

GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA ■ PIANO PER L'UGUAGLIANZA

CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.4 CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

GOAL 11 - CITTA' E COMUNITA' SOSTENIBILI

Obiettivi Agenda 2030 - Città metropolitana di Bologna Agenda per lo Sviluppo Sostenibile

GOAL 3 - SALUTE E BENESSERE

- Medicina del territorio. Case della Salute come fulcro dei quattro livelli dell'assistenza territoriale, meno diffuse a Bologna che in altri ambiti regionali, in modo particolare in città. Ospedali di comunità per ridurre i ricoveri ospedalieri inappropriati e supportare il percorso di dimissioni. Dipartimenti di continuità per l'integrazione ospedale-territorio (CTSSM di Bologna, Sanità del futuro. Rapporto conclusivo, 2018, Allegato 4; PSM 2.0 2018, 4, VII, B, 3, p. 76).

GOAL 4 - ISTRUZIONE DI QUALITÀ

- Contrasto all'abbandono scolastico. Creazione a livello metropolitano di un punto unitario di raccordo delle politiche per i giovani. Definizione di un piano annuale metropolitano per l'orientamento scolastico e formativo. Promozione di azioni specifiche per l'inclusione scolastica dei bambini e degli studenti con disabilità. Costruzione di un Sistema integrato dell'apprendimento permanente (PSM 2.0 2018, 4, VI, B e C, pp. 69-72).

- Trasporto disabili. Interventi per il trasporto scolastico e le funzioni di assistenza agli alunni con disabilità delle scuole secondarie di secondo grado (PSM 2.0 2018, 4, VI, B, 3 p. 71).
- Creare un nuovo sistema educativo integrato 0-6 anni. Valorizzare le esperienze di eccellenza della regione e del territorio metropolitano: partenariato a tutti i livelli di amministrazione, individuazione di criteri armonici comuni per l'accesso, coordinamento pedagogico metropolitano e strumenti condivisi per il monitoraggio della domanda e dell'offerta (PSM 2.0 2018, 4, VI, A, 1, 2 e 3, pp. 67-68).
- Investimento nell'edilizia scolastica delle scuole secondarie di secondo grado (sicurezza, ampiezza, bellezza e qualità dello spazio), partendo dalle risorse nazionali e regionali assegnate alla CM (PSM 2.0 2018, 4, VI, A, 4, p. 68).

Obiettivi: Abbassamento di almeno il 10% della percentuale dei giovani in ritardo nel percorso scolastico e ad almeno il 10% quella degli Early school leavers, cioè di coloro che, fra i 18 e i 24 anni, non concludono il ciclo di studi (PSM 2.0 2018, p. 70).

GOAL 5 - PARITA' DI GENERE

- Mercato del lavoro. Promozione multi-stakeholder di strategie e azioni per orientare le ragazze verso i settori e i ruoli in cui sono meno rappresentate, con



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA ■ PIANO PER L'UGUAGLIANZA

CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.4 CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

particolare attenzione dell'ambito scientifico e tecnologico, e in generale per contrastare stereotipi e discriminazioni di genere in tutti i contesti. Collaborazione con il sistema produttivo e il territorio per la costruzione di politiche formative e occupazionali capaci di contrastare le discriminazioni di genere (PSM 2.0 2018).

- Conciliazione vita-lavoro. Sviluppo di una strategia di responsabilità sociale di territorio, con riferimento alle politiche di welfare aziendale e di pari opportunità. Diffusione delle buone pratiche messe in campo dalle imprese del territorio metropolitano e coinvolgimento delle piccole-medie imprese (PSM 2.0 2018, 4, VII, A, 7, pp. 75-76).
- Antidiscriminazione. Protocollo metropolitano «Il linguaggio fa la differenza» per promuovere una comunicazione pubblica rispettosa delle differenze di genere che contrasti stereotipi e ogni forma di discriminazione (21 novembre 2019).
- Violenza di genere. Accordo metropolitano per la costituzione di una Stanza rosa per Unione presso le Stazioni dei Carabinieri per aiutare e sostenere, chi ha subito violenza, a denunciare l'accaduto in un ambiente protetto e riservato (22 giugno 2018; PSM 2.0 2018, 4, VII, D, 5, p. 80).

GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

- Non autosufficienza. Costruzione di una

rete di servizi a sostegno degli anziani e delle persone non autosufficienti (PSM 2.0 2018, 4, VII, D, 4, p. 80). Piani di zona per la salute e il benessere sociale 2018-2020, monitoraggio sull'attuazione 2019. Azioni maggiormente innovative alle schede 6, 20, 21 e 36. Mobilità casa-lavoro di persone in condizione di disabilità, bando per l'assegnazione di contributi nel 2020 (ca. € 300.000 dai fondi regionali).

- Diseguaglianze territoriali. Progetto CONvergenze METropolitane BOLOGNA (2017-2019): 31 interventi di riqualificazione urbana, rigenerazione aree produttive e percorsi ciclopedonali che ambiscono a collegare tra loro i Comuni del territorio per un totale di ca. € 40 mln (Programma straordinario di intervento sulle periferie, 2016; PSM 2.0 2018, 4, II, A, 1, p. 36).
- Coesione territoriale. Patto per Bologna, 27 interventi strategici articolati in 4 aree tematiche (Infrastrutture, Ambiente, Turismo e cultura, PA) per € 134,80 mln di cui € 107 mln dal Fondo sviluppo e coesione (FSC) 2014-2020 (delibera CIPE n. 75 del 7.8.2017) (PSM 2.0 2018, 4, II, A, 1 p. 36).

GOAL 11 - CITTA' E COMUNITA' SOSTENIBILI

Target 11.4 Cultura

- Beni culturali. Tavolo metropolitano della

CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.4 CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

cultura, anche per le attività, con l'obiettivo di superare la frammentazione delle azioni, integrare sistematicamente gli istituti culturali e coordinare la comunicazione. Aggiornamento delle mappe dei musei e biblioteche come luoghi facilitanti per il superamento del digital divide (PSM 2.0 2018, 4, V, A, 1, p. 58; 4, V, E, 3, p. 62; 4, V, D, 1, p. 60).

- Attività culturali. Creazione di un sistema organico di creazione e fruizione di spettacoli ed eventi con la mappatura dei soggetti e dei luoghi, una rete di collaborazione tra i gestori degli spazi e accordi diretti tra i centri di produzione operanti nelle diverse parti del territorio metropolitano (PSM 2.0 2018, 4, V, F, 2 p. 63).

VALORI TARGET

- Implementare del 10% la percentuale di studentesse che si iscrivono a scuole/enti di formazione professionale con indirizzi tecnici/professionali tradizionalmente scelte dai ragazzi, rafforzando ulteriormente la conoscenza dell'offerta formativa e l'orientamento scolastico e formativo
- Implementare del 10% la percentuale di studenti che si iscrivono a scuole/enti di formazione professionale con indirizzi sociali/educativi/linguistici tradizionalmente scelte dalle ragazze, rafforzando ulteriormente la conoscenza dell'offerta formativa e l'orientamento

scolastico e formativo

- Implementare la percentuale di studentesse che si iscrivono all'Università in discipline STEAM, rafforzando ulteriormente la conoscenza dell'offerta formativa e l'orientamento universitario
- Aumentare la percentuale di donne con competenze digitali sopra la media, sul totale della popolazione femminile
- Inserire in tutti gli Istituti Scolastici e Formativi almeno un progetto sul tema dell'Uguaglianza di genere
- Partecipazione di almeno il 50% degli Enti Locali del territorio metropolitano ad un percorso di formazione per l'utilizzo di linguaggio accessibile, comprensibile a tutti/e, oltre che rispettoso delle diversità
- Partecipazione di almeno il 50% degli istituti scolastici e formativi del territorio metropolitano ad un percorso formativo che sensibilizzi i/le docenti, gli studenti e le studentesse, alla valorizzazione delle differenze

I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE

- Digital divide
- Marginalizzazione
- Permanenza di stereotipi

IL PAESE COME LO VORREI

- **A garanzia di tutti e tutte:** riordino delle figure di garanzia e di parità, dando loro maggiori strumenti e forza nell'agire istituzionale (Consigliere di parità, Consigliere di fiducia, Garanti...) .



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.4 CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

- Consigliere di fiducia, Garanti...)
- **Proposta di Legge** per sostenere, anche economicamente, e diffondere l'adozione **Gender equality plan negli Enti Locali**.
 - **Proposta di Legge di bilancio che garantisca i luoghi delle donne** (riferimento legislativo è la Legge finanziaria n. 179 dicembre 2020, art. 1 comma 1135 e 1137.)
 - Estende al governo e al parlamento le **norme antidiscriminatorie** già previste per Comuni, Città metropolitane, Province e Regioni.

Azioni di livello metropolitano

CITTA' SU MISURA

- **Progettare insieme la città:**
 - Bandi per impieghi pubblici aperti a donne architetture, ingegnere ecc...che possano avere una formazione di impronta internazionale al fine di introdurre soluzioni efficaci in termini di trasformazione urbana verso i bisogni delle donne.
 - Azioni per incrementare l'illuminazione pubblica e interventi di miglioramento di quelle zone che sono più degradate.
- **Favorire la parità di accesso ai servizi:** Sviluppare la conoscenza, da parte delle istituzioni e di cittadine/i, di condizioni di fragilità nell'accedere ai servizi da parte di alcune donne (non autonome - senza patente, straniere, anziane, donne con disabilità), nelle città e nelle zone periferiche e montane e quindi successive azioni mirate a favorire l'accesso.
- **Mobilità alla pari:** azione sperimentale per una mobilità condivisa che favorisca il rapido collegamento tra luoghi del lavoro pagato, dei servizi e della conciliazione, in collaborazione con associazioni di volontariato e soggetti pubblici e privati qualificati in materia, con particolare attenzione alle Aree più svantaggiate (esempio Appennino Bolognese).
- **Stronger together:**
 - Progettare e costruire uno spazio di aggregazione per donne in ogni Comune per favorire l'integrazione nella comunità locale, per scambiarsi buone pratiche, per socializzare, per crescere insieme.
 - Contrastare i rischi di isolamento dei soggetti più fragili (donne sole, anziane...).
- **Una panchina rossa in ogni parco.** Diffusione di Panchine Rosse, su tutti i Comuni dell'Area metropolitana, con informazioni utili sul contrasto alla violenza e le iniziative promesse in questa direzione.
- **La storia della parità e dell'uguaglianza:**
 - Toponomastica di genere: favorire la parità e l'uguaglianza anche all'intitolazione dei luoghi pubblici alla memoria di persone, figure, eventi che hanno contribuito in meglio a migliorare le nostre comunità. Nuove strade, statue e sale a figure femminili significative locali e



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.4 CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

internazionali con un'attenzione particolare a donne che hanno compiuto imprese coraggiose ma rimaste più nell'ombra.

- Costruire dei percorsi culturali all'interno delle città per conoscere e riconoscere luoghi, spazi e monumenti intitolati alla memoria delle donne.
- Percorsi partecipati di riqualificazione urbana, con una particolare attenzione alla distribuzione dei servizi territoriali, attraverso il lavoro di gruppi tecnici formati da donne di diversa estrazione sociale e culturale che verificano le criticità nei luoghi urbani e suggeriscono soluzioni attraverso le loro personali esperienze sull'esempio di Vienna.

MEDICINA DI GENERE

- Creazione di servizi sperimentali a livello metropolitano;
- Corsi di formazione per la/lo psicologa/o di comunità;
- La formazione e la medicina di genere territoriale;
- Promuovere la formazione di genere per badanti e medici di famiglia;
- Promuovere una ricerca mirata alle disuguaglianze di genere nell'area metropolitana bolognese;
- Prendere in considerazione la realtà del Carcere Rocco D'Amato, Sezione Femminile;
- La salute di genere nei luoghi di lavoro;
- Percorsi per giovani capaci di ostacolare la crescita dei disturbi alimentari.

L'UGUAGLIANZA VA IN SCENA

- Favorire nella produzione e programmazione teatrale e più complessivamente culturale, pratiche di uguaglianza di genere e di contrasto alle differenze di identità sessuale nel teatro (esempio Teatro Arcobaleno, Collettivo Amalia ampliati a livello metropolitano, solo per fare alcuni esempi).
- Comizi d'amore. Favorire progetti sull'educazione affettiva nelle generazioni più giovani.
- Contrasto alla cultura degli stereotipi. Incentivare progetti all'interno delle scuole, anche in collaborazione con le associazioni femminili del territorio, per educare le più giovani e i più giovani a riconoscere la cultura degli stereotipi anche nel mondo del teatro e delle arti, anche in collaborazione con l'Università di Bologna.
- Teatro dell'oppresso - interventi nelle scuole del territorio, coinvolgimento anche dell'extrascuola.
- L'arte delle donne. Approfondimento, ampliamento e diffusione dell'archivio delle donne artiste.
- Sperimentazione di servizi di babysitting o della possibilità di accedere a spettacoli con "visioni disturbate" in collegamento con la fruizione di servizi culturali

A SCUOLA DI PARITA'

- Ampliare le azioni di formazione e sensibilizzazione rivolte al mondo educativo, scolastico e formativo, previste



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.4 CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

nell'ambito della Strategia ECCO, che prevede di uniformare, coordinare e rendere riconoscibile il sistema di interventi che la Città metropolitana di Bologna attua nel territorio per promuovere la cultura del rispetto e prevenire stereotipi, discriminazione e violenza di genere contro donne e uomini, con particolare attenzione alle nuove generazioni.

- Favorire la redazione di testi scolastici con un'attenzione al genere (sull'esempio Progetto Zanichelli).
- Interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici delle aziende, sul valore della differenza di genere e sugli stereotipi da abbattere
- Formazioni, in collaborazione con i Centri Antiviolenza e le Associazioni del territorio, per favorire reti capaci di contrastare il fenomeno e prevenire la violenza di genere.
- A scuola di parità: Protocollo con Ufficio Scolastico, Città metropolitana, Istituzioni per promuovere azioni a favore della parità di genere.
- Promuovere azioni di Formazione di contrasto all'emarginazione economica e lavorativa.
- Progetto di contrasto al Cyber bullismo e al revenge porn.
- Yes She Can: Favorire lo sviluppo delle competenze STEAM nelle ragazze, promuovendo azioni di orientamento rivolte a: docenti, genitori, studenti/studentesse.

- Digital D: Maggiore Parità nel settore Digitale e maggiore parità digitale nella vita degli uomini e delle donne.

PAROLE DI REALTA'. IL LINGUAGGIO CHE CREA L'UGUAGLIANZA DI GENERE.

- Lavoro sul linguaggio di genere della Pubblica Amministrazione, sulla comunicazione interna ed esterna all'Ente.
- Rinnovo del Protocollo "Il Linguaggio fa la differenza" della Città metropolitana di Bologna.
- Linguaggio ufficiale della Pubblica Amministrazione tradotto in tutte le lingue delle comunità nel territorio
- Avere voce alla pari: azioni a favore di una pari presenza di genere nei dibattiti pubblici, tra relatori e relatrici in eventi, convegni ecc...

LO SPORT E' DI TUTTE E TUTTI

- Favorire la presenza delle bambine negli sport a pratica prevalentemente maschile.
- Favorire la presenza dei bambini negli sport a pratica prevalentemente femminile.
- Monitorare cosa stanno facendo le società sportive in termini di inclusione.
- Protocollo del Comune di Bologna, da diffondere su tutto il territorio metropolitano.

TURISMO E GENERE: favorire e valorizzare le Imprese femminili in ambito turistico.

DATI E GENERE: leggere i Dati in modo da



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.4 CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

avere chiare le ricadute delle scelte amministrative sulla vita quotidiana degli uomini e delle donne, e costruire nuovi indicatori per favorire la migliore misurazione dell'impatto di genere delle politiche pubbliche.

LE GRANDI OPERE

- **Una Casa della Comunità** dedicata alla medicina di genere, in collaborazione con la Regione Emilia Romagna;
- **Dati e indicatori:** progetto di dotazione di indicatori di genere del Piano per l'Uguaglianza, del Bilancio di genere e del Bilancio della Città metropolitana;
- **Protocollo di Intesa con l'Ufficio Scolastico Territoriale e con l'Università di Bologna** sulle molte azioni da promuovere con le Istituzioni a favore di una cultura dell'uguaglianza, che comprenda insieme azioni di parità, di contrasto alla violenza contro donne e minori e di sensibilizzazione delle discriminazioni multiple, additive e intersezionali, solo per fare alcuni esempi;
- **Costruzione di Buone prassi a partire da una Banca Dati e Albo delle competenze che definisca soggetti qualificati**, a cui gli insegnanti e le insegnanti volontariamente possono accedere per promuovere azioni che contrastino la violenza di genere e che promuovano le pari opportunità;
- Ampliamento ai territori dell'ambito

metropolitano della **Carte dei valori per lo Sport Femminile** del Comune di Bologna.

- **L'Uguaglianza va in scena.**

Le Buone Prassi dei Comuni del territorio metropolitano e della Città metropolitana di Bologna

Le Buone prassi della Città metropolitana di Bologna

- **Coordinamento tecnico metropolitano sull'infanzia e l'adolescenza:** sviluppo di azioni volte alla promozione del benessere, al contrasto al disagio e alla cura di preadolescenti e adolescenti, sempre più attraverso integrazioni e sinergia tra i settori sociale, sanitario, dell'istruzione, educativo.
- **Il Piano di intervento metropolitano 2022/2023 per il successo formativo e le competenze per la vita**
- https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Home/Archivio_news/Scuola_e_Formazione_approvato_il_Piano_di_intervento_metropolitano_2022_2023
- **Strategia ECCO! - Educazione Comunicazione Cultura per le Pari Opportunità** https://www.cittametropolitana.bo.it/pariopportunita/Home/Ecco_home

Le Buone prassi del territorio



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.4 CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

- Carte dei valori per lo Sport Femminile del Comune di Bologna
- “Stanza delle Pluralità” - Casalecchio di Reno
- Gruppo Donne Gimbutas - interventi nelle scuole - Comune di Sasso Marconi
- Festival Uscire dal Guscio - Unione Reno Galliera
- Progetto Zona Franca - Comune di Castel Maggiore
- Progetto e.lette - Associazione Orlando, con San Giorgio di Piano e Falling Book.
- Buone pratiche di lettura promosse dal Coordinamento distrettuale delle Biblioteche
- **Il Corso di italiano permanente per donne straniere**, svolto dall'associazione Sopra i Ponti col patrocinio del Comune di Castenaso. Il corso si rivolge a tutte le donne straniere residenti e non, che possono frequentarlo insieme ai loro bambini, due giorni a settimana dalle 14.00 alle 16.00. Gli incontri permettono di realizzare un'importante socialità tra donne, a partire dalla loro lingua madre.
- **Comune di Granarolo con MondoDonna**, in collaborazione con Coop Alleanza 3.0, ha messo un totem contenente materiale informativo all'interno del punto vendita coop, nel quale possono essere anche inserite segnalazioni e richieste di aiuto;
- **Comune di Granarolo** organizza, con l'Istituto comprensivo di Granarolo, un percorso laboratoriale rivolto alle classi terze della secondaria di primo grado a cura di Mondodonna, volto alla prevenzione della violenza di genere attraverso un lavoro sull'ascolto, la riflessione e la decostruzione degli stereotipi (verifica molto positiva del progetto, 2 incontri per classi, tot 5 classi, più un incontro in plenaria).
- **Comune di Granarolo** nel 2021 dalla collaborazione Comune-MondoDonna e Coop Alleanza è nata l'idea di un progetto di contest artistico, dal titolo “Cambio d'atto”, che ha portato alla raccolta di materiale artistico e di uno spettacolo teatrale. Nel 2022 nel progetto è stata coinvolta anche la Cineteca di Bologna, che lavorerà con studenti e studentesse dell'Istituto comprensivo di Granarolo al fine di realizzare un prodotto audiovisivo (il progetto è in fase di progettazione e attuazione).
- **Centro di documentazione delle Donne - Associazione Orlando.**



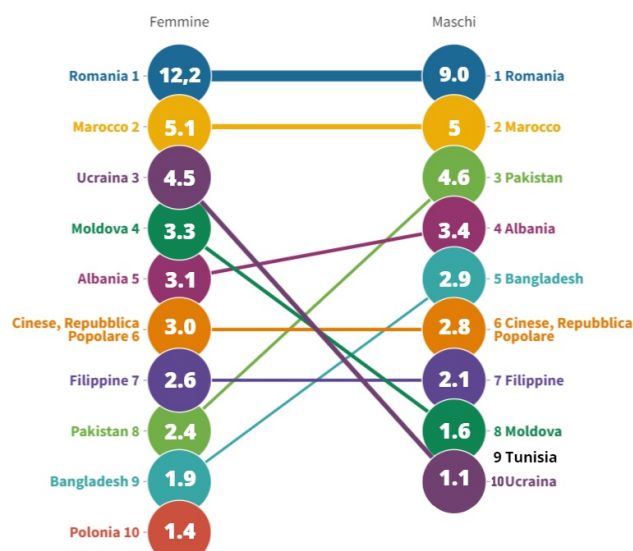
CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.5 DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

Le Discriminazioni multiple si manifestano nel momento in cui siano simultaneamente presenti diversi fattori discriminatori. Possono essere: addizionali o composte: nel momento in cui la compresenza e il concorso di vari fattori danno origine a diverse tipologie di discriminazione che si sommano, ma che restano comunque fra loro chiaramente distinte e distinguibili; Intersezionali: quando differenti fattori discriminatori convergono in capo a un solo soggetto/gruppo e operano contemporaneamente e cumulativamente, producendo una discriminazione differente e nuova, di gran lunga superiore rispetto alla mera somma dei singoli fattori considerati. [Per approfondimenti: B.G. Bello, Intersezionalità, Franco Angeli, 2020].

Un ambito, questo, in cui è risultato più difficile individuare dati e indicatori analitici a livello metropolitano. Il lavoro che si intende realizzare nel corso del Mandato vuole mappare questa nuova lettura delle disuguaglianze e, soprattutto, mettere a sistema nuovi indicatori capaci di cogliere la complessità di questi ambiti.

Distribuzione cittadinanze per genere - 31.12.2020



Le principali comunità straniere presenti nel territorio metropolitano, sono composte da migranti provenienti da Romania - 21%, Marocco - 10% e Pakistan - 7%.

Rilevando la graduatoria delle cittadinanze per genere, le differenze più sostanziali sono date da Ucraina e Moldavia che raggiungono la prima metà della graduatoria femminile, mentre Pakistan e Bangladesh scalano invece quella maschile.



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.5 DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

INDICATORI

Strategia Europea per la Parità di genere 2020-2025

Liberarsi della violenza e degli stereotipi

Collegamenti con gli Obiettivi dell'Agenda 2030

- GOAL 3 - SALUTE E BENESSERE: ASSICURARE LA SALUTE E IL BENESSERE PER TUTTI E PER TUTTE LE ETÀ
- GOAL 4 - ISTRUZIONE DI QUALITÀ: ASSICURARE UN'ISTRUZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA, E PROMUOVERE OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PERMANENTE PER TUTTI
- GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE: RAGGIUNGERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE E L'EMPOWERMENT (MAGGIORE FORZA, AUTOSTIMA E CONSAPEVOLEZZA) DI TUTTE LE DONNE E LE RAGAZZE
- GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

Obiettivi Agenda 2030 - Città metropolitana di Bologna Agenda per lo Sviluppo Sostenibile

GOAL 3 - SALUTE E BENESSERE

Medicina del territorio. Case della Salute come fulcro dei quattro livelli dell'assistenza territoriale, meno diffuse a Bologna che in altri ambiti regionali, in modo particolare in città. Ospedali di comunità per ridurre i

ricoveri ospedalieri inappropriati e supportare il percorso di dimissioni. Dipartimenti di continuità per l'integrazione ospedale-territorio (CTSSM di Bologna, Sanità del futuro. Rapporto conclusivo, 2018, Allegato 4; PSM 2.0 2018, 4, VII, B, 3, p. 76).

GOAL 4 - ISTRUZIONE DI QUALITÀ:

- Contrasto all'abbandono scolastico. Creazione a livello metropolitano di un punto unitario di raccordo delle politiche per i giovani. Definizione di un piano annuale metropolitano per l'orientamento scolastico e formativo. Promozione di azioni specifiche per l'inclusione scolastica dei bambini e degli studenti con disabilità. Costruzione di un Sistema integrato dell'apprendimento permanente (PSM 2.0 2018, 4, VI, B e C, pp. 69-72).
- Trasporto disabili. Interventi per il trasporto scolastico e le funzioni di assistenza agli alunni/alle alunne con disabilità delle scuole secondarie di secondo grado (PSM 2.0 2018, 4, VI, B, 3 p. 71).
- Creare un nuovo sistema educativo integrato 0-6 anni. Valorizzare le esperienze di eccellenza della regione e del territorio metropolitano: partenariato a tutti i livelli di amministrazione, individuazione di criteri armonici comuni per l'accesso, coordinamento pedagogico metropolitano e strumenti condivisi per il monitoraggio della domanda e dell'offerta (PSM 2.0 2018, 4, VI, A, 1, 2 e 3, pp. 67-68).



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.5 DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

- Investimento nell'edilizia scolastica delle scuole secondarie di secondo grado (sicurezza, ampiezza, bellezza e qualità dello spazio), partendo dalle risorse nazionali e regionali assegnate alla CM (PSM 2.0 2018, 4, VI, A, 4, p. 68).

Obiettivi: Abbassamento di almeno il 10% della percentuale dei giovani in ritardo nel percorso scolastico e ad almeno il 10% quella degli Early school leavers, cioè di coloro che, fra i 18 e i 24 anni, non concludono il ciclo di studi (PSM 2.0 2018, p. 70).

GOAL 5 - PARITA' DI GENERE

- Mercato del lavoro. Promozione multi-stakeholder di strategie e azioni per orientare le ragazze verso i settori e i ruoli in cui sono meno rappresentate, con particolare attenzione all'ambito scientifico e tecnologico, e in generale per contrastare stereotipi e discriminazioni di genere in tutti i contesti. Collaborazione con il sistema produttivo e il territorio per la costruzione di politiche formative e occupazionali capaci di contrastare le discriminazioni di genere (PSM 2.0 2018).
- Conciliazione vita-lavoro. Sviluppo di una strategia di responsabilità sociale di territorio, con riferimento alle politiche di welfare aziendale e di pari opportunità. Diffusione delle buone pratiche messe in campo dalle imprese del territorio metropolitano e coinvolgimento delle

piccole-medie imprese (PSM 2.0 2018, 4, VII, A, 7, pp. 75-76).

- Antidiscriminazione. Protocollo metropolitano «Il linguaggio fa la differenza» per promuovere una comunicazione pubblica rispettosa delle differenze di genere che contrasti stereotipi e ogni forma di discriminazione (21 novembre 2019).
- Violenza di genere. Accordo metropolitano per la costituzione di una Stanza rosa per Unione presso le Stazioni dei Carabinieri per aiutare e sostenere, chi ha subito violenza, a denunciare l'accaduto in un ambiente protetto e riservato (22 giugno 2018; PSM 2.0 2018, 4, VII, D, 5, p. 80).

GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

- Non autosufficienza. Costruzione di una rete di servizi a sostegno degli anziani e delle persone non autosufficienti (PSM 2.0 2018, 4, VII, D, 4, p. 80). Piani di zona per la salute e il benessere sociale 2018-2020, monitoraggio sull'attuazione 2019. Azioni maggiormente innovative alle schede 6, 20, 21 e 36. Mobilità casa-lavoro di persone in condizione di disabilità, bando per l'assegnazione di contributi nel 2020 (ca. € 300.000 dai fondi regionali).
- Diseguaglianze territoriali. Progetto Convergenze METropolitane BOLOGNA (2017-2019): 31 interventi di riqualificazione urbana, rigenerazione aree produttive e percorsi ciclopedonali che



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.5 DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

ambiscono a collegare tra loro i Comuni del territorio per un totale di ca. € 40 mln (Programma straordinario di intervento sulle periferie, 2016; PSM 2.0 2018, 4, II, A, 1, p. 36)

- Coesione territoriale. Patto per Bologna, 27 interventi strategici articolati in 4 aree tematiche (Infrastrutture, Ambiente, Turismo e cultura, PA) per € 134,80 mln di cui € 107 mln dal Fondo sviluppo e coesione (FSC) 2014-2020 (delibera CIPE n. 75 del 7.8.2017) (PSM 2.0 2018, 4, II, A, 1 p. 36).

VALORI TARGET

- Adozione sul territorio metropolitano di una misura che riconosca il diritto di cittadinanza a bambini e bambine di origine straniera nati/e in Italia
- Attivazione sul territorio metropolitano di misure che riconoscano la piena uguaglianza dei diritti di tutte le bambine e di tutti i bambini, anche nate e nati da coppie omogenitoriali
- Definire un Piano di azioni di formazione al rispetto e al riconoscimento della disabilità nella molteplicità di categorie, diagnosi e funzionamenti, rivolta a tutti/e

I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE

Genere, orientamento sessuale, disabilità, origini etniche, età, condizione sociale ed economica sono troppo spesso fattori di svantaggio. Quando questi fattori si sommano

e si intrecciano, si amplifica la possibilità di discriminazione.

IL PAESE COME LO VORREI

- **IUS SCHOLAE**
- **Pieno contrasto all'omolesbobittransfobia, la misoginia e l'abilismo**
- **Uguaglianza e la pari dignità di tutte le famiglie**
- **Estensione del periodo di congedo di maternità dalla dodicesima settimana di gravidanza al nono mese di vita del bambino/della bambina per le madri con disabilità**

Azioni di livello metropolitano

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE PER CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI

- Favorire azioni per promuovere una **rappresentazione di modelli sociali e culturali diversi da quelli prestabiliti.**
- **Azioni di formazione di figure** che in ogni organizzazione (servizi sociali, sanitari, educativi ecc..., forze dell'ordine, aziende pubbliche e private) abbiano il compito di migliorare il linguaggio interno, esterno e di contrastare gli stereotipi e le discriminazioni
- **"Mettiti nei miei panni"**: azione di formazione e sensibilizzazione, rivolte in particolare alla scuola e all'amministrazione pubblica, volte a



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.5 DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

favorire una maggiore consapevolezza delle disabilità.

- **Favorire percorsi di formazione ed educazione sia nei confronti delle giovani generazioni sia del mondo adulto**, volti a promuovere la capacità di ascolto e supporto nei confronti delle persone nel loro complesso, con una maggiore apertura nella comprensione dell'altro e delle differenze.
- **Formazione continua a sostegno dell'uguaglianza**, nei confronti di operatori e operatrici, per sostenere competenze nel contrasto alle discriminazioni, anche attraverso percorsi mirati a sostenere capacity building, per esempio delle associazioni di donne migranti e di migranti in generale.
- **Approfondire la conoscenza del fenomeno delle discriminazioni**, con ricerche e nuovi strumenti ad hoc.

AZIONI CHE FAVORISCANO L'ACCESSO AI SERVIZI E ALLE OPPORTUNITA' DEL TERRITORIO, CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLE PERSONE CON DISABILITA'

- Favorire l'accesso ai **servizi e alle prestazioni socio-sanitarie territoriali e ospedaliere** del territorio per persone con disabilità e diverse condizioni sociali.
- Favorire l'accesso in **tutti i luoghi della città metropolitana**: teatri, cinema, musei, centri storici, trasporti ecc a persone con disabilità e diverse condizioni

sociali.

- Favorire e promuovere l'accessibilità ai **Centri Antiviolenza**, sia per quanto riguarda le strutture che i servizi, anche attraverso una comunicazione attenta e inclusiva (esempio: traduzione in diverse lingue, lingua dei segni ecc..) a persone con disabilità e diverse condizioni sociali.
- Promuovere **azioni che favoriscono l'accesso alla casa e al mondo del lavoro** a persone con disabilità e diverse condizioni sociali, attraverso lo sviluppo di politiche integrate.
- **Favorire l'utilizzo delle tecnologie e della domotica** per il miglioramento dell'autonomia e della qualità di vita delle persone con disabilità e diverse condizioni sociali.

AZIONI DI EMPOWERMENT FEMMINILE E RIVOLTE ALLE COMUNITA' MIGRANTI:

- **Valorizzazione delle competenze pregresse delle donne richiedenti asilo**, promozione di forme di ascolto, corsi di italiano, anche nelle scuole, per persone migranti/richiedenti asilo, garantendo il principio di parità di accesso tra uomini e donne.
- **Mappatura e orientamento rispetto alle opportunità e ai servizi per famiglie migranti**, esempio: domanda per corsi, libri gratuiti ecc,
- **Raddoppiare i corsi di lingua italiana per migranti, con priorità alle assistenti familiari.**



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.5 DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

- Istituzione di un **TAVOLO** di confronto tra Amministrazioni, Associazioni, Questura per un migliore accesso ai servizi e al rilascio della documentazione, relativa al permesso di soggiorno.
- **Dialogando per l'Uguaglianza:** Protocollo con le Comunità di persone straniere e migranti, a favore di una cultura per l'Uguaglianza.

AZIONI A FAVORE E SOSTEGNO DELLA COMUNITA' LGBTQIA+

- Istituzione di un **Tavolo metropolitano**, per approfondire le questioni, le azioni e le strategie di lavoro, nonché le priorità, legate ai diritti delle persone LGBTQIA+ e al contrasto alle discriminazioni; composto da Istituzioni, Rappresentanti delle Associazioni, stakeholder.
 - Estensione all'ambito metropolitano del **Patto di collaborazione LGBTQIA+** siglato dal Comune di Bologna.
 - Estensione del **Protocollo promosso dall'Università di Bologna, per le carriere ALIAS**.
 - **Protocollo** da condividere con le Parti Sociali di sensibilizzazione al contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni, di inclusione nel **mondo del lavoro di persone LGBTQIA+**.
 - **Attivazione di progetti educativi** rivolti all'educazione alle differenze, alla parità di genere e al contrasto di tutte le discriminazioni e al pieno inserimento di tutte le bambine e di tutti i bambini, indipendente dalla loro origine e dalla composizione delle loro famiglie
- **Rafforzare il linguaggio del teatro** e la programmazione metropolitana di azioni e di programmazione legate a tematiche LGBTQIA+.
 - **LGBTQIA+:** centri antiviolenza LGTBQIA+; percorsi di formazione e informazione alle differenze nelle scuole di ogni ordine e grado, per le figure professionali della pubblica amministrazione sul tema delle violenze di genere e delle diversità delle identità di genere e percorsi di sensibilizzazione gender positive e di educazione sessuale e al genere diffusi negli spazi di presidio sociale cittadino.

LE GRANDI OPERE

- Istituzione di un **Tavolo metropolitano per i Diritti LGBTQIA+**, per promuovere azioni condivise, strutturali e trasversali, nonché buone prassi, composto da Referenti delle Associazioni e delle Istituzioni.
- **Dialogando per l'Uguaglianza:** Protocollo con le Comunità di stranieri e migranti, a favore di una cultura per l'Uguaglianza.
- Progetto di formazione e sensibilizzazione **"Mettiti nei miei panni"** sulla questione delle disabilità.
- **Adesione della Città metropolitana di Bologna, e promozione presso gli altri Comuni della possibilità di adesione**



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.5 DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

- **Rete READY, la rete degli enti locali contro le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere.**

Alcune Buone Prassi dei Comuni del territorio metropolitano e della Città metropolitana di Bologna

Le Buone prassi della Città metropolitana di Bologna

- **Sportelli d'ascolto Istituti secondari di primo e secondo grado e enti di formazione professionale, nell'ambito del progetto orientamento della Città metropolitana:** si intende proseguire con il potenziamento degli spazi di ascolto in ambito scolastico e formativo stimolando una maggior connessione con i servizi sociali, sanitari e educativi del territorio metropolitano, con particolare attenzione anche alle discriminazioni multiple, additive e intersezionali.
- **Minori stranieri/e non accompagnati/e:** occorre porre attenzione particolare in relazione alla fragilità del percorso di vita, educativo e formativo che li caratterizza. Si tratta quasi sempre di ragazze e di ragazzi dai sedici anni in su, fase particolarmente delicata, così come è delicata l'uscita dalle comunità educative ai diciotto anni delle ragazze e dei ragazzi inseriti/e per allontanamento dalle famiglie in casi di maltrattamento e abuso. Si intende

investire risorse europee su progettazioni mirate, in collaborazione con il terzo settore.

- **Minori stranieri/e di seconda generazione:** lavoro di relazione, di coinvolgimento nella vita comunitaria, professionalmente organizzato quando serve, perché risulta assai complesso entrare e comprendere le dinamiche relazionali e i sistemi educativi sottesi, che è presupposto necessario per fare camminare in percorsi evolutivi tutto il nucleo familiare. Si intende proseguire, inoltre, a livello metropolitano, con l'azione di raccolta e analisi dei dati sul tema dell'infanzia e dell'adolescenza come strumento fondamentale per la programmazione
- **SAI metropolitano:** si proseguirà con l'impegno di accoglienza dei migranti nel progetto SAI (Sistema Accoglienza Integrazione), che vede il Comune di Bologna come capofila e la quasi totalità dei Comuni del territorio come partner.
- **Welfare digitale:** analisi, in corso, di IOT/ progetti di utilizzo del digitale nell'ottica di favorire autonomia e quindi non discriminatoria rispetto allo specifico progetto di vita di ogni persona con disabilità.
- **Rete anti-discriminazione metropolitana** https://www.cittametropolitana.bo.it/immigrazione/Antidiscriminazione/La_rete_anti-



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.5 DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

- discriminazione_a_Bologna_e_provincia
- **Il Manuale per attivisti antidiscriminazione:** https://www.cittametropolitana.bo.it/immigrazione/Engine/RAServeFile.php/f/allegati/manuale_per_attivisti_per_sito_cittametro_per_sito.pdf
 - **Ogni Lingua Vale - conoscere e valorizzare la diversità linguistica nei servizi per l'infanzia e per le scuole** https://www.cittametropolitana.bo.it/immigrazione/Lingua_madre_e_interculturale/ogni_lingua_vale#:~:text=%E2%80%9Cogni%20lingua%20vale%E2%80%9D%20%C3%A8%20frutto,nel%20contesto%20scolastico%2C%20affinch%C3%A9%20venga
 - **Un ponte di parole** https://minguzzi.cittametropolitana.bo.it/UN_PONTE_DI_PAROLE_-_ITINERARI_INTERCULTURALI_E_TECNICI
 - **Una certa idea di violenza di genere** <https://unacertaideadi.altervista.org/category/violenza-di-genere/>
 - **Progetto Memorie vive** https://minguzzi.cittametropolitana.bo.it/Progetto_Memorie_Vive
 - **Il tè con le Attiviste** https://minguzzi.cittametropolitana.bo.it/Un_the_con_le_attiviste_discriminazione_genero_afrodiscendenza_Ciclo_di_incontri
- Le Buone prassi del territorio
- Sportello Antiviolenza per donne con disabilità, gestito da MondoDonna, in collaborazione con AIAS.
 - Punto di incontro donne - mettiamoci in gioco - Comune di Zola Predosa: progetto di prevenzione, per donne anziane, per agevolare la rete amicale ed esprimere bisogni.
 - Progetto "Parla con me" - Comune di Casalecchio di Reno: incontri settimanali di conversazione tra donne italiane e straniere, che hanno la finalità di facilitare l'apprendimento della lingua e un confronto fra culture diverse.
 - Progetto "Mondo in classe" - Comune di Casalecchio di Reno: accoglienza e integrazione di bambini e bambine stranieri.
 - Progetto "Italiano per noi" - Comune di Casalecchio di Reno: corso di italiano per donne straniere, coordinato dal Servizio Ninfa del Comune di Casalecchio.
 - Progetto "Bicicletta" per gruppi di donne - Comune di Crevalcore
 - Sportello Migranti - Associazione Lai - momo.
 - **Partecipazione a Ready, rete degli enti locali contro le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, dei Comuni di Bologna, Castel maggiore, Castel San Pietro terme, Medicina, Montereenzio, San Pietro in Casale.**
 - Progetto (LGBTQ+)del Comune di Monte San Pietro, in collaborazione con l'Associazione **RED** (READ) , con l'obiettivo



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.5 DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

di contrastare le discriminazioni **per orientamento sessuale e identità di genere** e di raccontare le esperienze delle persone residenti sul territorio

- Linea Lesbica Antiviolenza - Associazione Donne Lesbiche Bologna



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.6 PIANO PER L'UGUAGLIANZA INTERNO ALLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Il Piano per l'Uguaglianza metropolitano agisce anche come stimolo per tutti gli enti locali del territorio affinché l'ottica dell'Uguaglianza di genere divenga elemento trasversale dell'organizzazione non solo della Città metropolitana e del Comune di Bologna ma anche di tutti i Comuni e le Unioni dell'area metropolitana.

La Città metropolitana, intende, dotarsi anche di un Gender Equality Plan (GEP), interno all'ente, da realizzarsi in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Il GEP è un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere in un'organizzazione attraverso un cambiamento istituzionale e culturale. Nello sviluppo di un GEP ci sono alcuni elementi essenziali - i "mattoni" - che devono essere inclusi. Per Horizon Europe, un GEP deve soddisfare quattro requisiti obbligatori relativi al processo:

- Documento pubblico;
- Risorse dedicate;
- Raccolta e monitoraggio dei dati;
- Azioni di Formazione.

Oltre a questi quattro requisiti obbligatori, ci sono anche cinque aree tematiche raccomandate. Si tratta di aree tematiche che le organizzazioni possono prendere in considerazione nei loro GEP:

- Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa;
- Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
- Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento;
- Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Un GEP efficace dovrebbe basarsi su un modello di cambiamento che identifichi i problemi che cerca di affrontare, le loro cause e i risultati desiderati, compresi gli obiettivi. Dovrebbe poi definire l'insieme delle attività necessarie per raggiungere gli obiettivi e gli indicatori per monitorare i progressi.

Un GEP deve coinvolgere l'intera organizzazione, dai leader senior al personale e alle parti interessate, e dovrebbe costituire un processo continuo che incoraggi l'auto-riflessione e la revisione dei processi e delle pratiche.

Ogni settore della Città metropolitana di Bologna si doterà di un budget per promuovere e sviluppare azioni a favore della parità e dell'uguaglianza di genere.

Il Piano per l'Uguaglianza amplierà Il Piano triennale delle azioni positive è il documento programmatico che individua le azioni

CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.6 PIANO PER L'UGUAGLIANZA INTERNO ALLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

finalizzate all'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, maggior benessere lavorativo, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e contrasto alle discriminazioni.

Il Piano triennale deve essere adottato dalle Amministrazioni Pubbliche ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006 ed è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica.

Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica ed un'adeguata attività di programmazione integrata;
- valorizzare il Piano di Azioni Positive, collegato al ciclo della performance;
- rafforzare il ruolo dei CUG;
- ribadire che la mancata adozione del Piano comporta il blocco delle assunzioni di personale.

La direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone, prevede 5 AMBITI DI AZIONE a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:

1. PIANOTRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2. RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI
3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ, CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI
5. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.7 METODOLOGIA PER LA RACCOLTA E ANALISI DEI DATI STATISTICI IN FORMA DISAGGREGATA PER GENERE DEL COMUNE DI BOLOGNA

L'arrivo dei fondi del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza costituisce una grande opportunità e, allo stesso tempo, una responsabilità per realizzare i cambiamenti profondi da tempo attesi. Per l'Italia il programma Next Generation EU non rappresenta solo l'occasione per realizzare una Piena transizione ecologica e digitale, ma anche per recuperare i ritardi storici che penalizzano storicamente il Paese e che riguardano le persone con disabilità, i giovani, le donne e il Sud. Come previsto dall'art. 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n.77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n.108 e relative Linee Guida approvate con Decreto interministeriale n. 7 del 07 dicembre 2021, la ripresa dell'Italia deve dare pari opportunità a tutti i cittadini a partire dalle donne, che rappresentano più della metà della popolazione. Per farlo è necessario colmare il divario di genere dei dati, come raccomandato dall'Organizzazione delle Nazioni Unite, raccogliendo e analizzando dati disaggregati per genere e liberi da stereotipi, disponibili in formato aperto, interoperabili e differenziati per livello territoriale, da quello nazionale a quello comunale.

Con la delibera di Giunta P.G. n. 160880/2021 esecutiva dal 08/04/2021, il Comune di Bologna ha accolto la campagna #datipercontare promossa da Period Think

Tank, che promuove la raccolta, l'analisi e la pubblicazione in formato aperto di dati disaggregati per genere, azioni necessarie per poter avere un quadro di partenza da cui valutare l'impatto delle politiche pubbliche ex ante, in itinere ed ex post da un punto di vista di genere.

Nell'ambito di questo percorso, durante il 2021 i componenti della direzione integrata e dell'Area Programmazione Controlli e Statistica del Comune di Bologna hanno partecipato in modalità webinar ad un corso di formazione sugli indicatori e i dati di genere organizzato da PERIOD THINK TANK APS.

Fase 1:

Mappatura delle basi dati in cui si ha disponibilità immediata di dati in serie storica disaggregati per genere.

Verifica degli aspetti relativi alla governance delle informazioni attraverso l'individuazione delle strutture/enti che si occupano della rilevazione dei dati statistici e che ne hanno la titolarità, in modo particolare per quelli non ancora disponibili.

Fase 2:

Individuazione degli indicatori di impatto di genere (ex ante, in itinere, ex post) nel

- 1) Documento Unico di Programmazione
- 2) Bilancio di Genere del Comune di Bologna
- 3) in alcuni progetti finanziati attraverso il PNRR e selezionati per una prima sperimentazione.



CAPITOLO 4 LE 5 AREE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA E LE BUONE PRASSI DEI 55 COMUNI

4.7 METODOLOGIA PER LA RACCOLTA E ANALISI DEI DATI STATISTICI IN FORMA DISAGGREGATA PER GENERE DEL COMUNE DI BOLOGNA

Questi progetti verranno monitorati fin dalla formulazione e pubblicazione dei bandi, presentando particolare attenzione al requisito sul Gender Procurement. Nello specifico, si prevede di applicare la sperimentazione sui seguenti tipi di progetto:

- n. 1 progetto di tipo infrastrutturale (edilizia, mobilità, parchi, ecc) PNRR/REACT già in fase attuativa e dove per i vincoli di natura normativa non è più possibile intervenire con eventuali modifiche;
- n. 1 progetto di tipo infrastrutturale (edilizia, mobilità, parchi, ecc) PNRR/REACT in fase di avvio (con programmazione che si trovi al livello di studio di fattibilità tecnico economica) per il quale è ancora possibile intervenire con eventuali modifiche;
- n.. 1 progetto PNRR/REACT che riguardi i servizi alla persona e che possa anche permettere un confronto con i progetti di natura differente.

Dare indicazione a tutte le aree/dipartimenti di:

- a) prevedere la raccolta di dati disaggregati per genere (importante: avviare anche raccolta dati comunità Igbtqi+ come indicato da Period nel patto di collaborazione Igbtqi+ in fase di elaborazione fra Comune di Bologna e associazioni);
- b) Implementare modelli innovativi che possano migliorare la rappresentatività e la completezza informativa delle rilevazioni

statistiche basate sull'unità familiare (es. Tasso di povertà, indici di fragilità dei quartieri ecc.).

Fase 3

Pubblicare dati e indicatori in formato aperto e con licenza per il loro riutilizzo.

Fase 4

Monitoraggio periodico e strutturato dell'andamento dei progetti/azioni, processo da armonizzare con percorsi di monitoraggio civico relativi al PNRR.



CAPITOLO 5 UNA NUOVA MACHINERY ISTITUZIONALE

Il Piano per l'Uguaglianza disegna una possibile nuova Machinery Istituzionale: la delega per le pari opportunità rimane in capo al Sindaco metropolitano, ad indicare la trasversalità dell'azione per l'uguaglianza a tutti i Settori e alle Aree dell'Ente.

Si approfondisce l'ipotesi di un ufficio integrato tra la Città metropolitana ed il Comune di Bologna, (sull'esempio di ciò che già accade per i settori turismo, statistica e comunicazione).

Tutti i Settori dell'Ente dovranno dotarsi di un piano di azioni e risorse dedicate per l'Uguaglianza.

Ci si pone inoltre l'obiettivo di formalizzare i seguenti luoghi di governance, in materia di Pari Opportunità, contrasto alle disuguaglianze e alle discriminazioni, azioni di contrasto alla violenza:

- Conferenza delle Assessorate e degli Assessori che nei 55 Comuni hanno la Delega alle Pari Opportunità, Contrasto alla violenza, alle Disuguaglianze e alle Discriminazioni.
- Tavolo metropolitano in materia di Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere.
- Assemblea delle Elette (riferimento normativo articolo 42 LEGGE REGIONALE 27 giugno 2014, n. 6) o Assemblea dell'Uguaglianza composta paritariamente da Rappresentanti dei Comuni, Associazioni femminili, femministe, associazioni di contrasto alle discriminazioni di genere e

alle disuguaglianze, gruppi di interesse, stakeholders, (solo per fare alcuni esempi).

- Cabina di Regia metropolitana composta da: Responsabile del Piano per l'Uguaglianza, Rappresentante del Comune di Bologna, e un/una rappresentante per ognuno degli altri 6 Distretti, ognuna di queste figure insieme con una figura tecnica.

Sono previsti, inoltre, Tavoli metropolitani sulle 5 aree del piano, con funzione di approfondimento, analisi, valutazioni:

- **lavoro pagato:** sindacati, forze economiche, parti sociali, istituzioni, università, agenzia regionale per il lavoro
- **lavoro non pagato:** istituzioni, asl, cooperative, associazioni, università
- **contrasto alla violenza:** associazioni, istituzioni, università, tribunale, forze dell'ordine, ufficio scolastico, ausl
- **cultura dell'uguaglianza:** biblioteche, archivi, musei, università, fondazioni, ufficio scolastico, istituzioni, teatri, cinema, associazioni culturali
- **discriminazioni multiple:** associazioni, istituzioni, ufficio scolastico, università

Entro la fine del Mandato Amministrativo si persegue, anche, l'obiettivo di costituire almeno un tavolo per ogni Distretto che rappresenti tutti i soggetti, che sul territorio, si occupano di Pari Opportunità e Contrasto alla violenza; ovvero: Amministratrici, Associazioni, Servizi Sociali, Sanitari,



CAPITOLO 5 UNA NUOVA MACHINERY ISTITUZIONALE

Educativi, Forze dell'Ordine.

Si intende, inoltre, istituire un tavolo dedicato al monitoraggio delle azioni promosse e delle buone pratiche sviluppate sia dal settore pubblico sia dal settore privato a livello metropolitano nonché dei principali indicatori collegati all'uguaglianza di genere e realizzare un report annuale sulla situazione dell'uguaglianza di genere a livello metropolitano.

All'Ufficio di Pianificazione Strategica della Città metropolitana di Bologna si affida il compito di monitorare l'attuazione del Piano per l'Uguaglianza.



CAPITOLO 6 LE ASSOCIAZIONI, I GRUPPI, I SOGGETTI COINVOLTI NEL PERCORSO PARTECIPATO

Il Piano per l'Uguaglianza è il risultato di un percorso partecipato che ha coinvolto un migliaio di persone nel corso di più di cento incontri, laboratori e confronti, organizzati tra Dicembre 2021 e Giugno 2022. Di seguito l'insieme delle Associazioni, dei Gruppi e degli Stakeholder che hanno partecipato.

ACCAPARLANTE

Acli Provinciali Bologna

AIAS Bologna Onlus

AICS BOLOGNA

AICIS Associazione Italiana Counseling Integrato e Sostegno

ACER BOLOGNA

Al di là del fiume

Alleanza delle Cooperative Italiane Bologna

Alleanza delle Cooperative Italiane Imola

ARCI BOLOGNA

ARS - Associazione per la Ricerca Sociale

Armonie

ASC Insieme - Azienda Servizi per la Cittadinanza - Azienda speciale Interventi Sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia

ASCOM Bologna

Ascom Imola

Assemblea Donne Migranti

ASSOCIAZIONI IMPRENDITORIALI DEL TERRITORIO METROPOLITANO

Associazione italiana donne ingegnere architetto

ASVOVOLABO Bologna

ATTITUDES - SPAZIO ALLE ARTI

Aziende sanitarie di Bologna e di Imola

BarriereZero - APS

Bologna fiere

Casa delle Donne per non subire violenza

CADIAI

Camera di Commercio di Bologna

CARER Aps - Associazione Caregiver familiari Emilia Romagna

CASSERO

Centro di documentazione, ricerca e iniziativa delle donne di Bologna

Centro Educazione e Studi sulla Discriminazione - CESD Aps

CENTRO RISORSE LGBTQ+



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA ■ PIANO PER L'UGUAGLIANZA

CAPITOLO 6 LE ASSOCIAZIONI, I GRUPPI, I SOGGETTI COINVOLTI NEL PERCORSO PARTECIPATO

Centro Studi Progetto Donna
CGIL Bologna
CGIL Imola
CISL Area Metropolitana Bolognese
CNA Bologna
CNA Imola
Confartigianato Bologna
Consiglio Nazionale delle Ricerche - CNR
COLDIRETTI
Collettivo Amalia
Comunicattive
Confesercenti Bologna
Confesercenti Territorio Imolese
Confindustria Emilia Centro
COSPE Onlus
CSAPSA
CUG Azienda sanitaria di Bologna
Dai Crocicchi Cooperativa sociale
Diversa/mente Aps
Donne in Nero
Donne Impresa
Donne Fotografe
Donne di Sabbia
Donne e Scienza
Extrafondente Open Source
Gaylex
Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna
Fondazione Innovazione Urbana
Fondazione Vittime di reato
Forum Terzo Settore Bologna
Francesca Centre
IAM - Intersectionalities And More
Il Melograno
Ires Emilia Romagna - Istituto di Ricerca Economica e Sociale
IRS - Istituto per la Ricerca Sociale soc. coop.
Ladynomics
LAI MOMO



CAPITOLO 6 LE ASSOCIAZIONI, I GRUPPI, I SOGGETTI COINVOLTI NEL PERCORSO PARTECIPATO

Le Voci della Luna
Lesbiche Bologna
Lo Scoiattolo
MA2TA PERSIA Aps
Manageritalia Emilia Romagna
Micce Aps
MIT - Movimento Identità Transessuale
MondoDonna Onlus
MOVIMENTO DONNE IMPRESE COLDIRETTI
Ordine dei Giornalisti dell' Emilia Romagna
Orlando Associazione
PerLeDonne Imola
Period Think Tank Aps
Portavoce Forum III Settore - Bologna
Prevenzione Donna odv
RED Bologna
Referente Cna Impresa Donna
Rete Attraverso lo Specchio
Rete CAPOD: Aeroporto di Bologna, Automobili Lamborghini, CAAB, CRIF, Emilbanca, IMA Spa,
Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna Spa, TPER Spa
SCS Consulting
SOS Donna Bologna
SKOPIA SRL - ANTICIPATION SERVICES
SPI CGIL Bologna
SRM Reti e mobilità Srl
Trama di Terre Imola
UDI - Unione Donne in Italia Bologna
UIL Emilia Romagna e Bologna
UNIVERSO Associazione interculturale APS
Vola vola Aps
Ufficio Scolastico Regionale Emilia Romagna - Ufficio V - Ambito territoriale di Bologna
Unioncamere Emilia Romagna
Università di Bologna
Università di Modena e Reggio Emilia
Università di Trento
Zanichelli Editore S.p.A

Come ogni elenco di ringraziamento, anche questo è esposto a possibili errori e al non essere completo, invitiamo gentilmente chi non si ritrova in questo elenco a segnalarlo alla mail pianoperluguaglianza@cittametropolitana.bo.it, in modo da aggiornare rapidamente anche i ringraziamenti.



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA ■ PIANO PER L'UGUAGLIANZA

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE 2021-2026

