



MINISTERO DELL'AMBIENTE
E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE



Agenda per lo sviluppo sostenibile 2.0 della Città Metropolitana di Bologna

31 maggio 2021

Goal 5



consulenza scientifica



urban@it

Centro nazionale di studi per le politiche urbane



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AZIENDALI

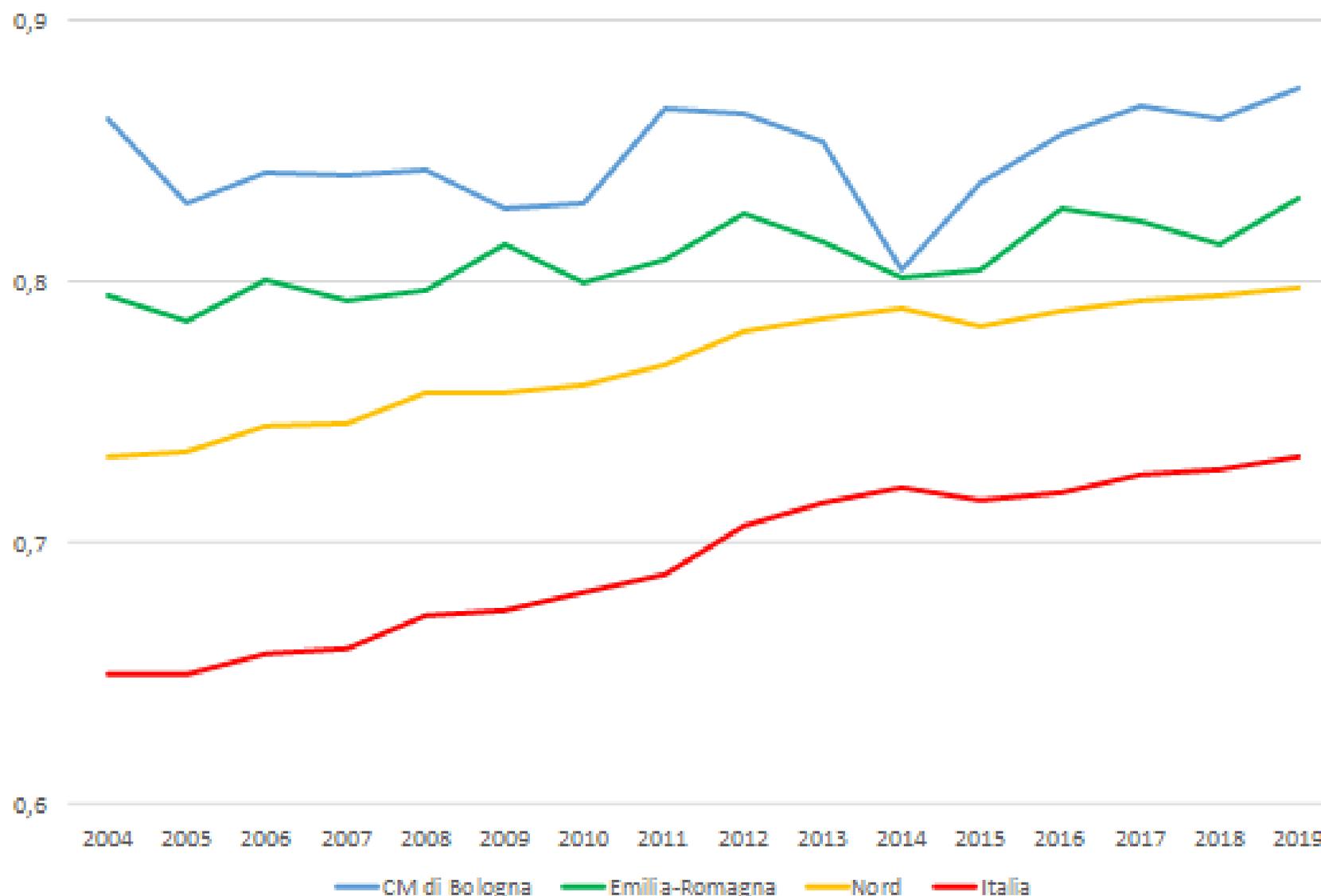


ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE
CHIMICA AMBIENTALE E DEI MATERIALI





5.5 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020



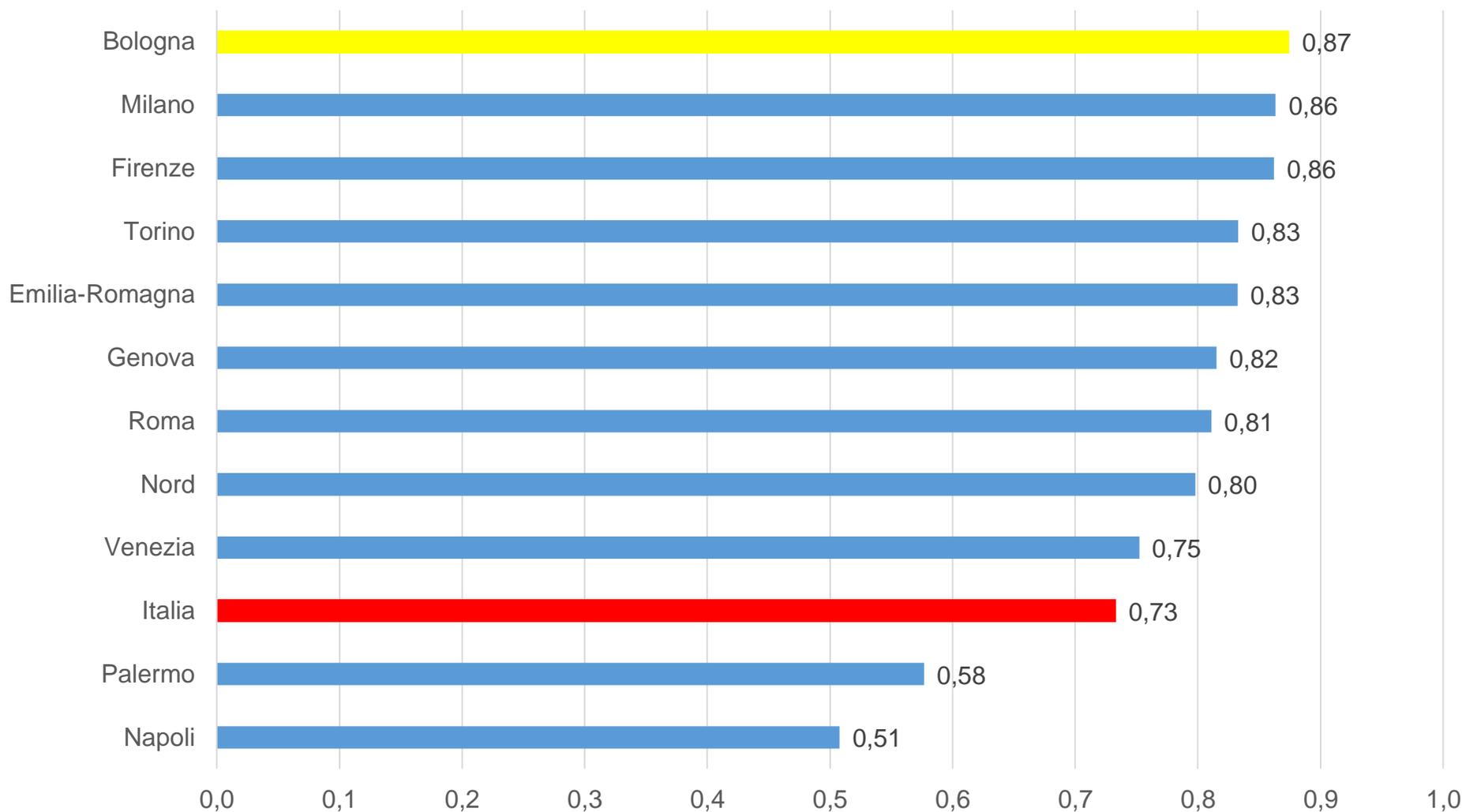
BO
E-R
Nord
Italia

	Breve periodo	Lungo periodo
BO	↑	↓
E-R	↗	↓
Nord	↓	↗
Italia	↓	↗

Obiettivo: Fonte: ISTAT. Unità di misura: percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni, donne su uomini.

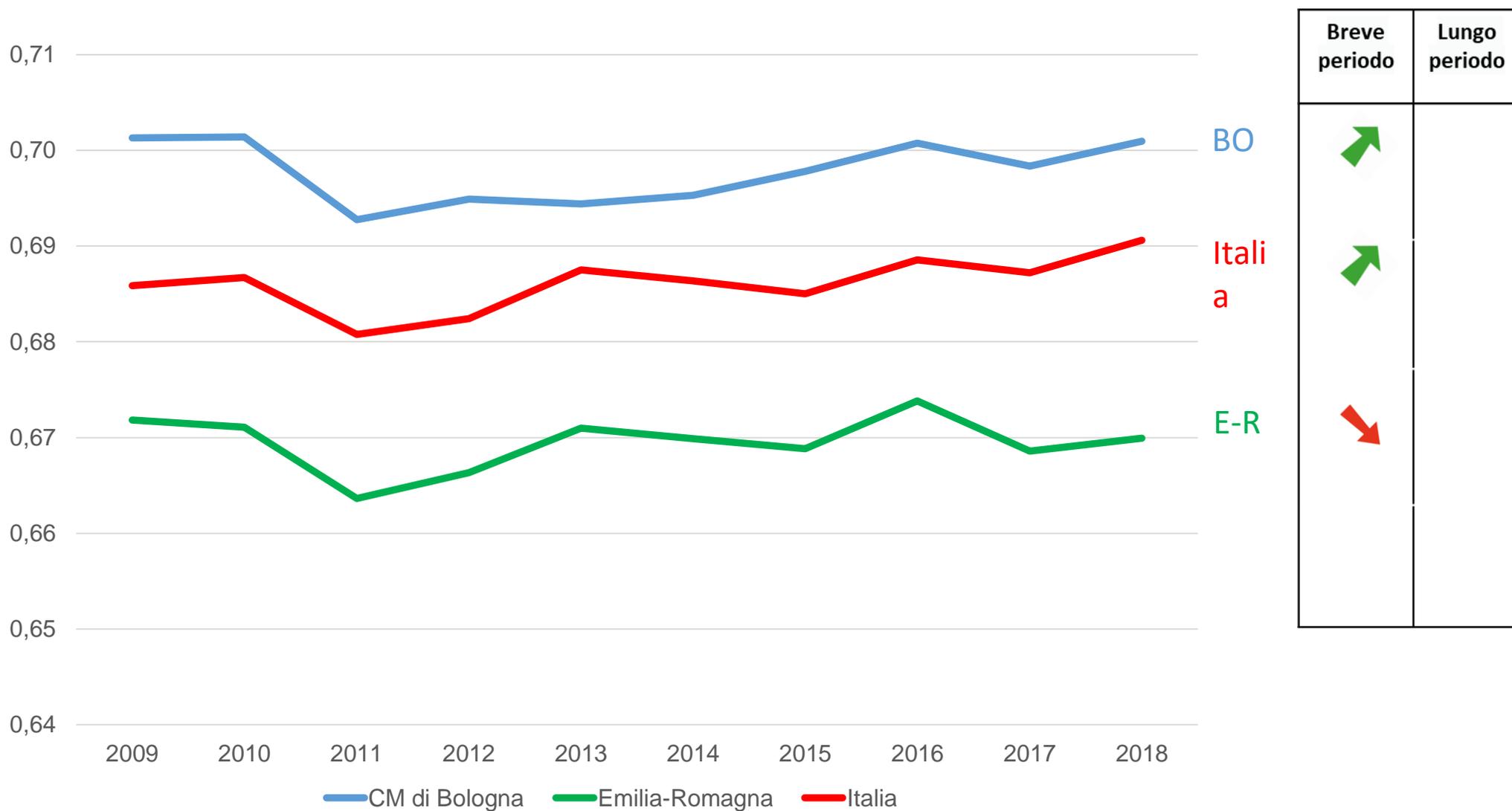


5.1 - Rapporto di femminilizzazione del tasso di occupazione Confronto tra CM, anno 2019



Fonte: ISTAT. Unità di misura: percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni, donne su uomini, nell'anno 2019.

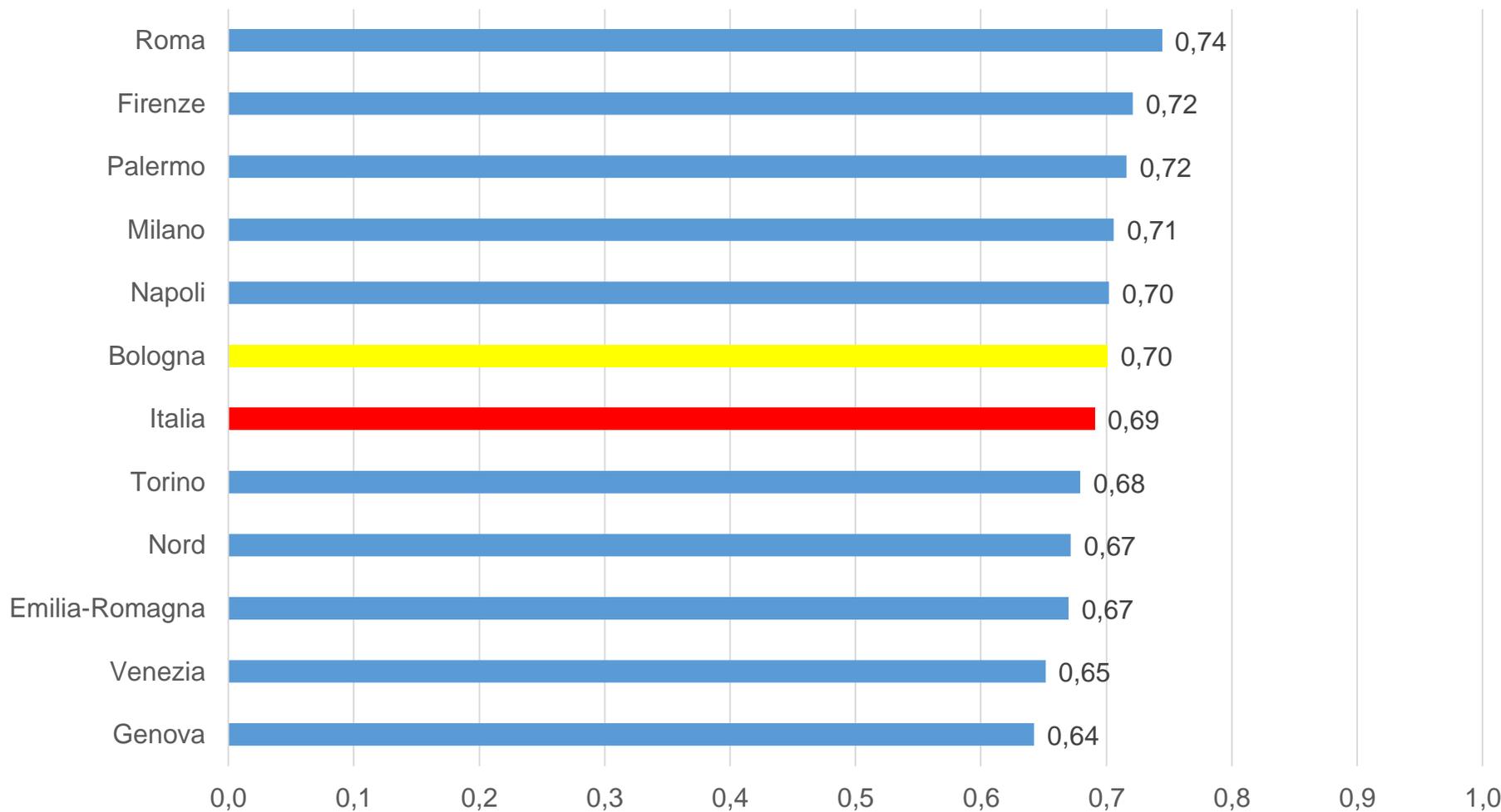
5.1 - Rapporto di femminilizzazione della retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti



Fonte: ISTAT. Unità di misura: retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti, femmine su maschi.

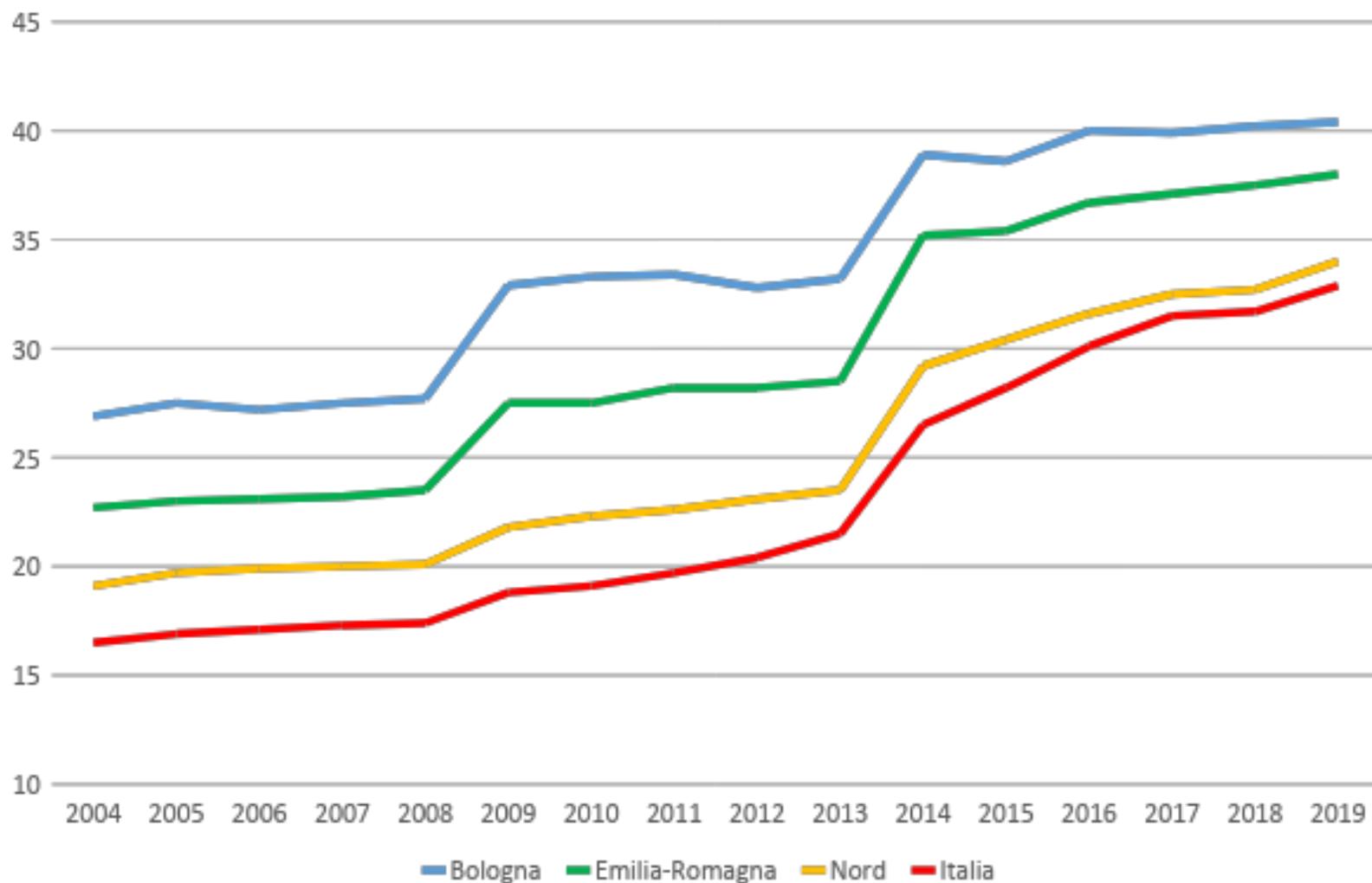
5.1 - Rapporto di femminilizzazione della retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti

Confronto tra CM, anno 2018



Fonte: ISTAT. Unità di misura: retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti, femmine su maschi, nell'anno 2018.

5.5 - Amministratori comunali donne (sindaci e consiglieri)

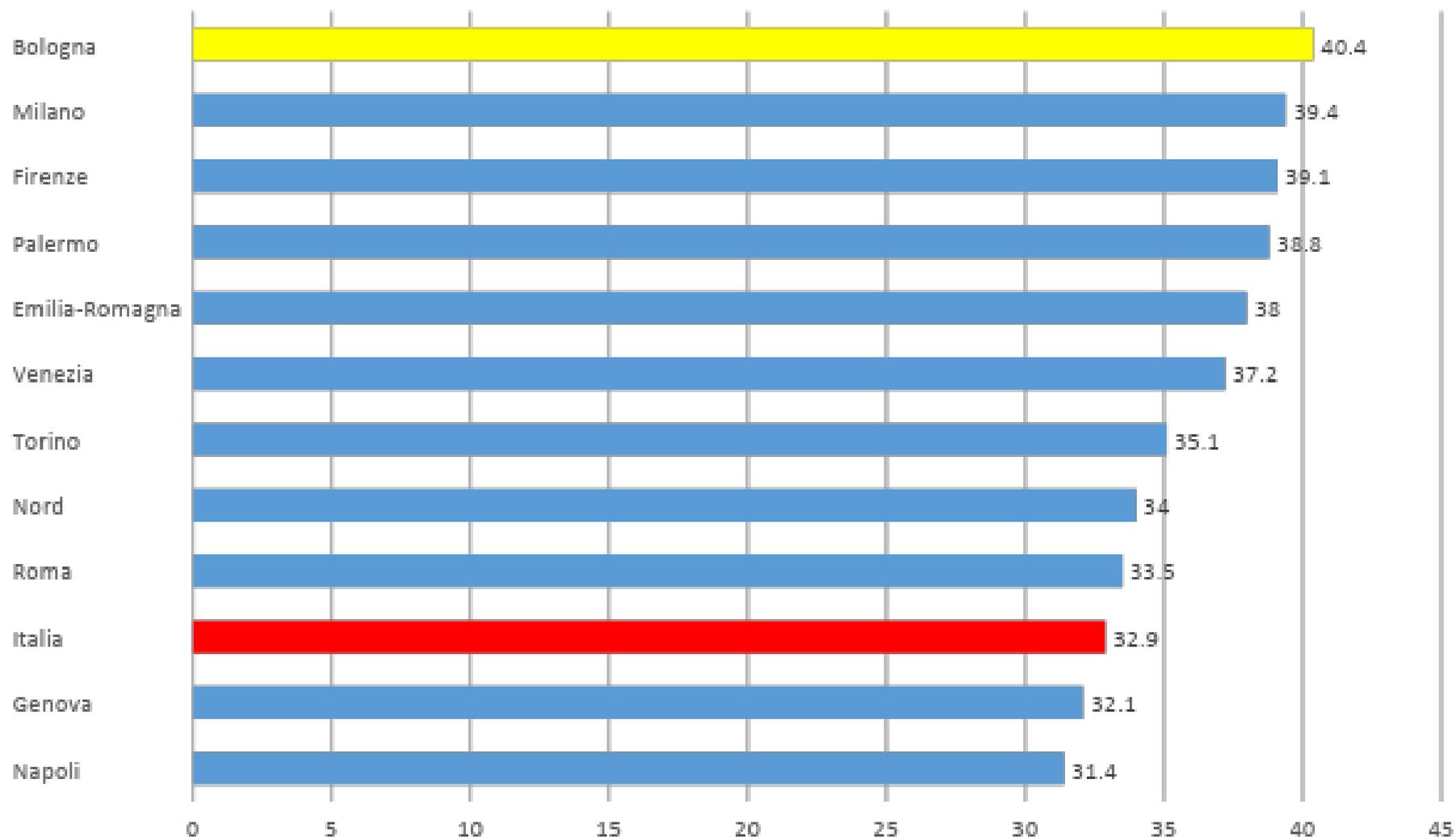


BO
E-R
Nord
Itali
a

Breve periodo	Lungo periodo

Fonte: ISTAT. Unità di misura: percentuale di donne sul totale degli amministratori comunali di origine elettiva.

5.5 - Amministratori comunali donne (sindaca e consigliera) Confronto tra CM, anno 2019



Fonte: ISTAT. Unità di misura: percentuale di donne sul totale degli amministratori comunali di origine elettiva, nell'anno 2019.



5 - Principali azioni già in atto o programmate

Livello nazionale

- 5.1 Mercato del lavoro.** Riduzione del 50% dei contributi per l'assunzione di donne prive di un impiego da almeno 6 mesi, residenti in regioni svantaggiate, nonché in relazione alle assunzioni di donne prive di un impiego da almeno 24 mesi, ovunque residenti (legge n. 92 del 28.6.2012). Contributo alle cooperative sociali per assunzioni di donne vittime di violenza di genere (legge 205 del 27.12.2017).
- 5.1 Conciliazione vita-lavoro.** Estensione dell'assegno di natalità (c.d. *bonus bebè*) per ogni figlio nato o adottato nel 2020 e modifica della normativa relativa al bonus asilo nido e altre forme di supporto. Potenziamento delle misure di conciliazione vita-lavoro tramite i congedi parentali (legge n. 160 del 27.12.2019). Fondo per le disabilità gravi (legge *Dopo di noi* n. 112 del 22.6.2016) e Fondo per il sostegno dei *caregiver* familiari (legge n. 205 del 27.12.2017).
- 5.1 Rappresentanza di genere.** Ordine alternato di genere nelle liste nei collegi plurinominali e capolista con limite del 60% per genere, medesimo limite di rappresentanza per genere nelle liste nei collegi uninominali (legge n. 167 del 20.11.2017). Tutela della parità di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati e nelle società pubbliche (legge n. 120 del 12.7.2011).
- 5.2 Violenza di genere.** *Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020* e inasprimento della repressione penale della violenza domestica e di genere con l'introduzione di ulteriori disposizioni di tutela delle vittime (legge n. 69 del 19.7.2019).

5 - Principali azioni già in atto o programmate

Livello regionale

- 5.1 Mercato del lavoro.** Meccanismi di premialità sui bandi Por Fers per sostenere il processo di diffusione dell'imprenditorialità femminile, in particolare quelli volti al sostegno delle *start-up*, alla ricerca e alla competitività delle Pmi (*Piano interno integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere 2019*, Obiettivo 3).
- 5.1 Conciliazione vita-lavoro.** Favorire l'equilibrio tra vita e lavoro e contrastare i fenomeni di povertà e marginalità sociale di genere, favorendo l'inclusione. Sperimentazione dello smart-working (lavoro agile) e ulteriore flessibilità oraria per la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura per il personale dipendente della RER (*Piano interno integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere 2019*, Obiettivi 1 e 7).
- 5.1 Rappresentanza di genere.** Parità di genere fra uomo e donna nelle preferenze nelle liste circoscrizionali e doppia preferenza di genere per l'elezione dell'Assemblea legislativa e del presidente della Giunta regionale (LR n. 6 del 27.6.2014 e n. 21 del 23.7.2014).
- 5.2 Violenza di genere.** *Piano regionale contro la violenza di genere* (2017) e Bando regionale per la concessione di contributi a sostegno di progetti rivolti alla promozione ed al conseguimento delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni ed alla violenza di genere (circa 1 mil. € per il biennio 2016-2017).

5 - Principali azioni già in atto o programmate

Livello metropolitano

- 5.1 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).
- 5.1 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).
- 5.1 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).
- 5.2 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).



5 - Principali azioni già in atto o programmate

Livello Comune di Bologna

- 5.1 Conciliazione vita-lavoro.** Incremento della percentuale di copertura del servizio di scuola dell'infanzia attraverso il rafforzamento del sistema integrato e contestuale miglioramento degli strumenti di controllo e monitoraggio sui servizi convenzionati. Messa a regime del nuovo Regolamento comunale della scuola d'infanzia (DUP 2020-2022, p. 336-338).
- 5.1 Rappresentanza di genere.** Indirizzo per la valorizzazione della componente femminile in tutti gli organi societari, già prevista per le società a partecipazione pubblica nella quale ha la capacità di incidere sul contenuto dello statuto (DUP 2020-2022).
- 5.2 Violenza di genere.** Sostegno ai servizi offerti dal *Centro senza Violenza*, il centro per uomini che usano o hanno usato violenza, aperto grazie ad un accordo di collaborazione fra Comune di Bologna, ASP Città di Bologna e le associazioni *Senza Violenza e Casa delle Donne* (DUP 2020-2022).

