

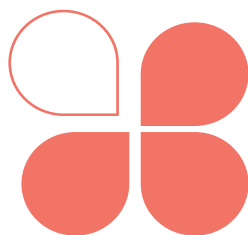
EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.

BOLOGNA METROPOLITANA  PIANO PER L'UGUAGLIANZA

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE 2021-2026



Quello che si presenta è un Abstract che seleziona le principali proposte, valutazioni, evidenze del Piano per l'Uguaglianza, la cui versione completa è disponibile nel sito ad esso dedicato della Città metropolitana di Bologna: www.pianouguaglianza.it



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



EQUA, LIBERA, INCLUSIVA BOLOGNA METROPOLITANA - PIANO PER L'UGUAGLIANZA

Matteo Lepore

<< 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.

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.>>

Matteo Lepore

Sindaco del Comune e della Città metropolitana di Bologna

Simona Lembi

<< 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 disparità e differenze sociali, di possibilità economiche, 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.>>

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



EQUA, LIBERA, INCLUSIVA BOLOGNA METROPOLITANA - PIANO PER L'UGUAGLIANZA

Emily Marion Clancy

<< Con questo Piano per l'Uguaglianza metropolitano costruiamo le condizioni per 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 piena equità.

Lo spirito del Piano si può ricercare in tre concetti: l'intersezionalità delle identità e delle condizioni, la trasversalità delle politiche e delle azioni amministrative e, infine, la rete tra i soggetti e le realtà istituzionali e non con cui dare concretezza al Piano stesso. Come donne sappiamo che 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
alle Pari Opportunità e differenze di genere*



Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna è una nuova azione amministrativa, inserita nel programma di mandato 2021-2026 per far fronte alle crescenti disuguaglianze che la crisi pandemica ha messo in ulteriore evidenza.

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 di Genere
4. Cultura dell'Uguaglianza;
5. Contrasto alle Discriminazioni multiple, additive e intersezionali.

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 dell'ONU 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

Bologna metropolitana tiene 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.

5

AREE DI INTERVENTO



IL PERCORSO PARTECIPATO DI SCRITTURA E ADOZIONE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA METROPOLITANO

Nel corso di questi mesi sono stati svolti molteplici incontri che hanno visto un migliaio di persone partecipare a laboratori e confronti organizzati tra dicembre 2021 e giugno 2022, con esperte ed esperti in materia, Enti Locali, Parti Sociali ed Economiche, Università e Associazioni del territorio.

Preparazione: novembre 2021

Avvio: dicembre 2021

Adozione del Piano in Consiglio
metropolitano: luglio 2022

Adozione di Parere nei Consigli Comunali dei
55 Comuni: settembre/ottobre 2022

Adozione del Piano, completato il percorso
partecipato, in Consiglio metropolitano,
collegato alla Sessione di Bilancio: novembre/
dicembre 2022

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 Sociale e Sanitaria Metropolitana).

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 percorso 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 e invitati a compiere oggi delle scelte in base a scenari futuribili ambientati nel 2040.

TAVOLO DI SALVAGUARDIA E RIPRESA ECONOMICA della Città metropolitana: 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.



SI RICONOSCE QUELLO CHE SI CONOSCE

TRASMETTERE IL SAPERE DALLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA' ALLA STRATEGIA PER L'UGUAGLIANZA FINO AL PIANO PER L'UGUAGLIANZA

La Città metropolitana di Bologna aveva già messo a punto una Strategia per la Parità di genere nel mandato precedente che prevedeva azioni di contrasto alla violenza sulle donne, azioni specifiche a favore di un linguaggio rispettoso delle molte differenze che abitano il territorio, il rafforzamento delle attività di contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni. Forti di quella esperienza, che a sua volta poggiava anche sul lavoro degli Assessorati alle Pari Opportunità della Provincia di Bologna, ha potuto svilupparsi, oggi, la scelta di dotare l'Ente di un Piano per l'Uguaglianza di genere.

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 piani/programmi di Area/Settore

Il Piano per l'Uguaglianza disegna una nuova Machinery Istituzionale:

- Un Piano di azioni e risorse dedicate all'Uguaglianza, da definire e programmare in ogni settore dell'Ente
- Ufficio integrato
- Delega che fa capo al Sindaco

metropolitano, ad indicare la trasversalità dell'azione per l'uguaglianza a tutti i Settori e alle Aree dell'Ente

- Assemblea dell'Uguaglianza
- Cabina di Regia metropolitana
- Conferenza delle Assessorate e degli Assessori

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

- **Breve introduzione**
- **Dati di contesto**
- **Indicatori della Strategia Europea per le Pari Opportunità, della Strategia Nazionale, dell'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 e 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, 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.



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

La prima Area di Intervento del Piano per l'Uguaglianza metropolitana è legata al lavoro pagato, un ambito che segna un record (l'area metropolitana con l'indice di occupazione femminile più alto d'Italia) e in cui le disuguaglianze di genere sono comunque aumentate nel corso della crisi pandemica anche in Emilia Romagna.

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);



Nella provincia di Bologna il dato relativo al gender pay gap, ovvero la differenza nella retribuzione lorda oraria nel 2019 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.



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

L'unione Europea invitava a raggiungere il 60% dell'occupazione femminile entro il 2010.

Tipo di dato		tasso di occupazione					
Classe di età		15-64 anni					
Periodo		2020			2021		
Sesso		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

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

Tipo di dato		tasso di disoccupazione					
Classe di età		15-64 anni					
Periodo		2020			2021		
Sesso		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

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



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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. Nel settore Sanità e Assistenza 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.

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 (ALCUNI INDICATORI)

- ✓ Incremento del tasso di occupazione femminile
- ✓ Differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile
- ✓ Percentuale di imprese "femminili" rispetto al totale delle imprese attive
- ✓ Quota di donne in posizioni apicali e di direzione, sul totale di tali posizioni
- ✓ 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



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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 e anziane, 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.

LE AZIONI DEL PIANO

- **Carta metropolitana dell'Uguaglianza e dell'Equità del Lavoro.**
- **Patto metropolitano per il Lavoro e lo Sviluppo Sostenibile**, aggiornato al percorso del Piano per l'Uguaglianza.
- **Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente**, rafforzata sul principio di uguaglianza.
- **Nuovo Protocollo Appalti e Bandi PNRR**, contenenti principi di Gender Procurement.



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

LE AZIONI DEL PIANO

SCOMMETTI CHE CE LA FAI? OSARE LA PARITÀ

Azioni sperimentali a sostegno della parità di presenza di uomini e donne, che ne manifestano l'interesse, in ogni settore occupazionale, in collaborazione con Associazioni di categoria e Organizzazioni Sindacali, Enti di Formazione professionale. Cominciamo a parlare di: muratrici, meccaniche, elettriciste, piastrelliste, idrauliche, imbianchine, cantoniere, camioniste, educatori, assistenti sociali, segretari, baby-sitter, addetti alle pulizie, assistenti familiari, sfoglino, solo per fare alcuni esempi.

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.
- Incrementare progetti e/o finanziamenti alle aziende che si impegnino alla realizzazione di nidi aziendali o attività similari a sostegno delle madri e padri che lavorano.

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) per valorizzare e promuovere l'accesso a congedi, permessi e contributi economici, a favore della conciliazione e della condivisione, oltre che per la formulazione di azioni dedicate al rientro dal periodo di congedo parentale obbligatorio.
- Ricerca sui Redditi delle Lavoratrici Madri che si dimettono volontariamente dal lavoro pagato nei primi tre anni di vita dei figli e delle figlie, in collaborazione con la Regione Emilia Romagna e l'Agenzia Regionale per il Lavoro.
- Progetto "Un fiocco in Azienda", destinato alle aziende virtuose, nel sostegno alla genitorialità di lavoratori e lavoratrici.
- Accordi sulla mono genitorialità e altri accordi integrativi sui permessi e sulla conciliazione dei tempi, per favorire l'accesso alle misure di conciliazione e ridurre le dimissioni volontarie dal lavoro pagato.



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

LE AZIONI DEL PIANO

PADRI CORAGGIOSI

Misure che premiano l'accesso ai Congedi Parentali da parte dei padri. (ad esempio, ampliamento e diffusione del progetto del Comune di Bologna Bimbobò.

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.

WELFARE DI FILIERA

integrativo al welfare pubblico con la costituzione di un tavolo trilaterale tra OOSS, parti datoriali e istituzioni.



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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 e delle figlie, 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.

"Designed by macrovector / Freepik"



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

LAVORO NON PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

La seconda area di intervento del Piano è il **Lavoro non Pagato**. Cosa si intende per lavoro non pagato? Si tratta di lavoro di cura (della casa, dei figli e delle figlie, delle persone anziane e delle persone con disabilità) che non può continuare a rimanere un fatto privato, relegabile al confronto tra coniugi o conviventi. Riconoscere valore alla cura delle persone e del loro benessere è una questione da porre sul piano pubblico. 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.

Servizi educativi per l'infanzia 0-3 anni

Strutture del territorio

Anno 2019/2020	311
Anno 2020/2021	291



Indice della presa in carico

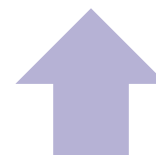
Anno 2019/2020	40,7 %
Anno 2020/2021	38,4 %



Scuole per l'infanzia 3-5 anni

Strutture del territorio

Anno 2019/2020	343
Anno 2020/2021	346



Indice della presa in carico

Anno 2019/2020	94,2 %
Anno 2020/2021	95,1 %



LAVORO NON PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

L'indice di care dependence rappresenta il rapporto tra la popolazione bisognosa di "cure" (bambini e bambine da 0 a 6 anni e anziani e anziane 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 Metropolitano 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, anziani e anziane) non attivi.

(Fonte: Elaborazione dati Atlante Statistico Metropolitano Città metropolitana di Bologna)

LAVORO DOMESTICO

Anno 2011	18.609
Anno 2020	19.968

CONGEDI PARENTALI

Uomo	22,9%
Donna	77,1%

CONGEDI STRAORDINARI

Uomo	38,1%
Donna	61,9%



LAVORO NON PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025

Realizzarsi in un'economia basata sulla parità di genere:

- ✓ Colmare il divario di genere nell'assistenza familiare

Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021

- ✓ 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

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
- **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.

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.



LAVORO NON PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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.
- Rafforzare i tre poli della cura: sistema sanitario, sistema previdenziale, sistema dei servizi sociali, rafforzare i LEPS (LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI SOCIALI)

LE AZIONI DEL PIANO

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.
- Elenco Istituzionale di "figure" formate di supporto alla cura di minori: baby sitter - come ad esempio: Progetto Tata Bologna.

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.
- Incremento della formazione multidisciplinare e linguistica
- Ampliamento azioni di sollievo domiciliare
- Realizzazione di un coordinamento metropolitano dei e delle Referenti distrettuali e integrazione del Portale degli Sportelli Sociali con i/le caregiver

CITTA' SU MISURA

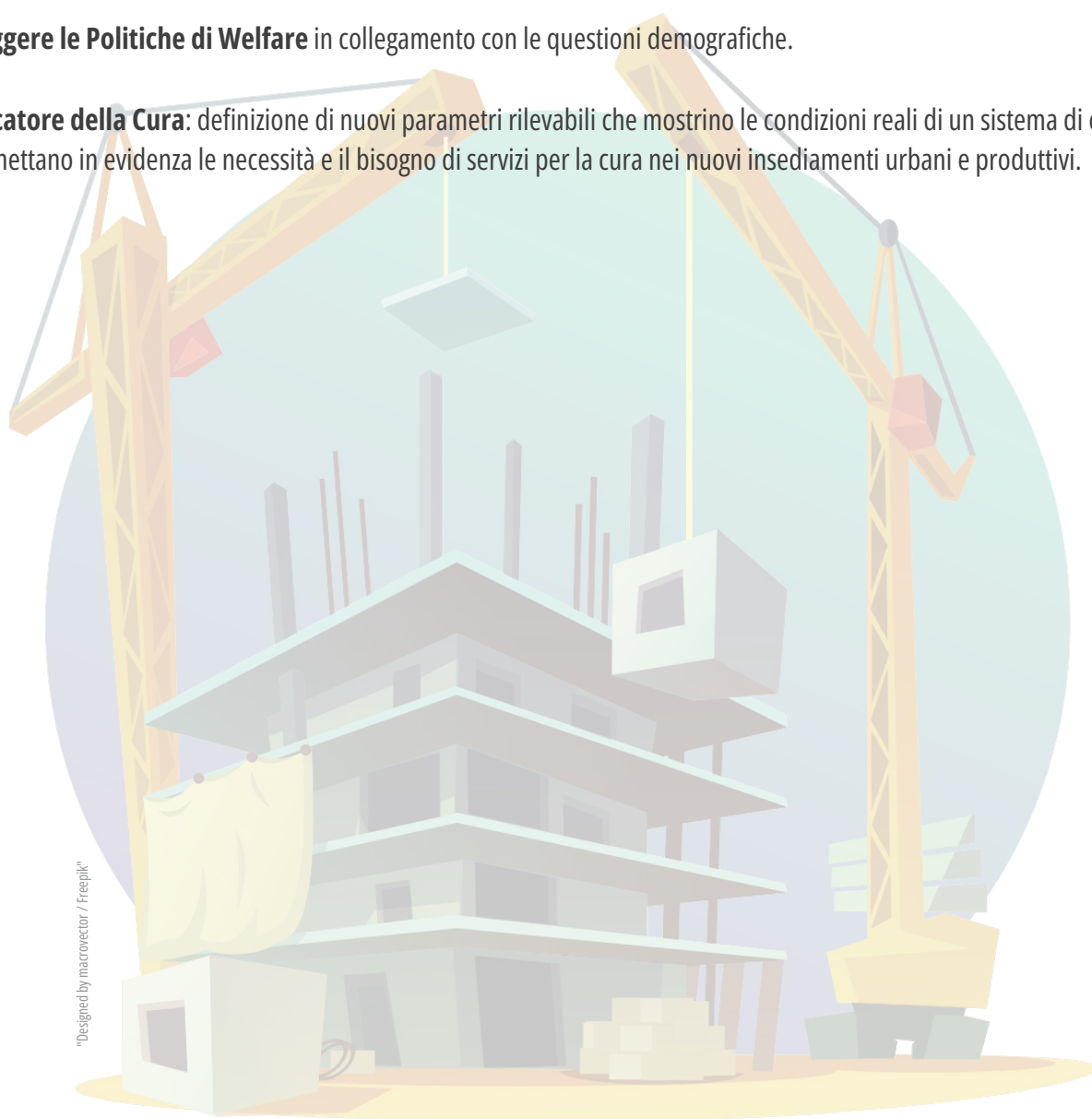
- Spazi di uguaglianza: Definizione di spazi o aree della Città o del Comune di appartenenza, pensati, definiti e realizzati da sole donne.
- Azioni pro age: rivolte al benessere delle persone anziane, a partire dalla riqualificazione dei luoghi pubblici
- Mappa baby pit stop
- Rete esercenti baby friendly



LAVORO NON PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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.



"Designed by macrovector / Freepik"



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

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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 (Da Convenzione di Istanbul).

Nel 2020 le donne vittime di Femminicidio sono state 116 (nel 2019 sono state 111). Il 92% è stata uccisa da un 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.) (dati Istat).

Donne vittime Femminicidio

Anno 2019 111

Anno 2020 116

La serie storica degli omicidi (100.000 individui)

Maschi 1992/2018 da 4 a 0,7

Femmine 1992/2018 da 0,6 a 0,4

92,2%

Delle donne uccise nel 2020 è stata uccisa da una persona conosciuta.



CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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 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)

1250
Donne accolte

66%
Donne accolte
italiane

33%
Donne accolte
straniere

86%
Violenza
psicologica



CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Piano Nazionale contrasto alla violenza di genere 2021-2023

I principi ispiratori del Piano:

- ✓ 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 dell'Agenda 2030

GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE

GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

VALORI 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.



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

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

IL PAESE COME LO VORREI

Riconosce i centri antiviolenza e le case rifugio e individua e stabilizza 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

LE AZIONI DEL PIANO

PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA

- **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 dalla violenza.
 - Formazione rivolta alle donne vittime di violenza in collaborazione coi Centri per l'Impiego
 - Tavolo di Lavoro permanente sul tema dell'autonomia lavorativa.
- **PROTOCOLLO AUTONOMIA ABITATIVA: in collaborazione con ACER E ISTITUZIONI**
 - Inserire la questione della violenza tra le condizioni di accesso alla casa.
 - Tavolo di lavoro permanente sul tema dell'autonomia abitativa.
- **INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO DI AMBITO METROPOLITANO PER L'ACCOGLIENZA DI DONNE VITTIME DI VIOLENZA**
- **MIGLIORAMENTO DELL'ACCESSO DELLE DONNE CHE SUBISCONO VIOLENZA AI SERVIZI DEL TERRITORIO**
- **SVILUPPO AZIONI NEI CONFRONTI DI UOMINI AUTORI DI VIOLENZA**
- **CONSOLIDAMENTO E SVILUPPO DI AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE**



CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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 anti violenza
- **Protocollo per l'Autonomia Abitativa** di Donne che hanno subito violenza, con ACER e le Istituzioni del Territorio ed i Centri anti violenza
- **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**

"Designed by macrovector / Freepik"



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

CULTURA DELL'UGUAGLIANZA PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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 lotta al gender gap, 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, formativo e culturale, attraverso la sensibilizzazione e professionalizzazione di tutte le figure coinvolte.

E' 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.

Carica	Città Metropolitana Di Bologna			Emilia-Romagna			Italia		
	Maschi	Femmine	% Femmine	Maschi	Femmine	% Femmine	Maschi	Femmine	% Femmine
sindac*	44	11	20	257	67	20,68	6614	1161	14,93
assessor*	126	109	46,38	689	592	46,21	15148	10287	40,44
consiglier*	472	309	39,56	2698	1638	37,78	62680	31490	34,44

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



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

CULTURA DELL'UGUAGLIANZA PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÁ METROPOLITANA DI BOLOGNA

2016

UOMO 60,9%
DONNA 39,1%

2020

UOMO 59,3%
DONNA 40,7%

BILANCI DI GENERE UNIVERSITA' DI BOLOGNA

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.

MATERIE STEM (Natural sciences, mathematics and statistics, Information and Communication Technologies, Engineering, manufacturing and construction)

UOMO 39%
DONNA 15%

BILANCI DI GENERE UNIVERSITA' DI
BOLOGNA - MATERIE STEM



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

CULTURA DELL'UGUAGLIANZA PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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 27. 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 Obiettivi dell'Agenda 2030

- GOAL 3 - SALUTE E BENESSERE
- GOAL 4 - ISTRUZIONE DI QUALITÀ
- GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE
- GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
- GOAL 11 - CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



CULTURA DELL'UGUAGLIANZA PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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.



CULTURA DELL'UGUAGLIANZA PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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...).
- ✓ **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**

LE AZIONI DEL PIANO

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.
- 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.
- **Toponomastica di genere**
- **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)

SEGUE



CULTURA DELL'UGUAGLIANZA PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

- **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, straniera, anziane, donne con disabilità), nelle città e nelle zone periferiche e montane e quindi successive azioni mirate a favorire l'accesso

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.
- **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 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 REALTÀ. IL LINGUAGGIO CHE CREA L'UGUAGLIANZA DI GENERE.

- Azioni per favorire il linguaggio **di genere della Pubblica Amministrazione**, sulla comunicazione interna ed esterna all'Ente.

LO SPORT E' DI TUTTE E TUTTI

- Favorire la presenza delle bambine negli sport a pratica prevalente maschile.
- Favorire la presenza dei bambini negli sport a pratica prevalentemente femminile.

DATI E GENERE: leggere i Dati in modo da 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.



CULTURA DELL'UGUAGLIANZA PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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;
- Ampliamento ai territori dell'ambito metropolitano della **Carte dei valori per lo Sport Femminile** del Comune di Bologna.
- **L'Uguaglianza in scena**

"Designed by macrovector / Freepik"

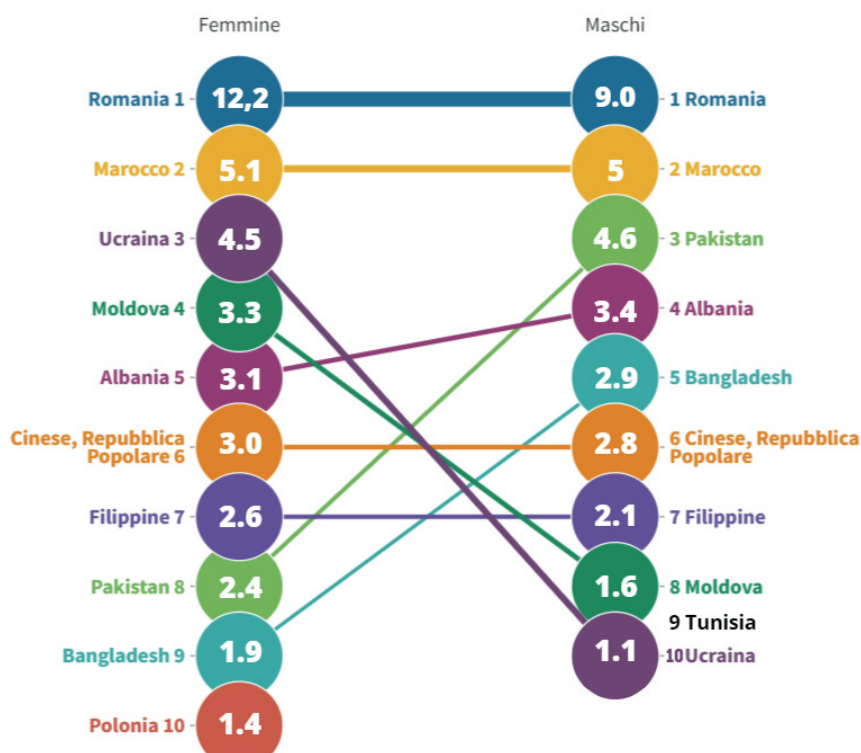


EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA • PIANO PER L'UGUAGLIANZA

DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Le Discriminazioni multiple avvengono quando si sommano o si intersecano diversi fattori discriminanti. Possono essere addizionali o composte: nel momento in cui la compresenza e il concorso di vari fattori danno origine a diverse tipologie di discriminazione queste si sommano, ma restano comunque fra loro chiaramente distinte e distinguibili. Per Intersezionali si intendono quei contesti nei quali 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. [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 popolazione straniera per genere sul territorio metropolitano- 31.12.2020



DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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.



DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

IL PAESE COME LO VORREI

- ✓ IUS SCHOLAE
- ✓ Pieno contrasto all'omolesbobitansfobia la misoginia e l'abilismo
- ✓ Uguaglianza e la pari dignità di tutte le famiglie
- ✓ Estensione del periodo di congedo di maternità alle madri con disabilità

LE AZIONI DEL PIANO

- Formazione e sensibilizzazione per contrastare le discriminazioni
- Azioni che favoriscano l'accesso ai servizi e alle opportunità del territorio, con particolare attenzione alle persone con disabilità
- Azioni di empowerment femminile e rivolte alle comunità migranti
- Azioni a favore e sostegno delle comunità lgbtqia+

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 alla Rete READY, la rete degli enti locali per i diritti LGBTQIA+



UNA NUOVA MACHINERY ISTITUZIONALE PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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. **Tutti i Settori/le Aree dell'Ente dovranno dotarsi di un piano di azioni e risorse dedicate per l'Uguaglianza.** Si prevede la possibilità di istituire un ufficio integrato tra la Città metropolitana e il Comune di Bologna (sull'esempio di ciò che già accade per i settori Turismo, Statistica, Comunicazione).

Istituzione di Tavoli metropolitani sulle 5 aree del piano, con funzione di approfondimento, analisi e valutazioni:

- lavoro pagato: sindacati, forze economiche, parti sociali, istituzioni, università, agenzia regionale per il lavoro
- lavoro non pagato: istituzioni, aziende sanitarie, cooperative, associazioni, università
- contrasto alla violenza: associazioni, istituzioni, università, tribunale, forze dell'ordine, ufficio scolastico, aziende sanitarie
- cultura dell'uguaglianza: biblioteche, archivi, musei, università, fondazioni, ufficio scolastico, scuole e enti di formazione, istituzioni, teatri, cinema, associazioni culturali
- discriminazioni multiple: associazioni, istituzioni, ufficio scolastico, università

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 Assessori 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
- 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.

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 promuovere un report annuale sulla situazione 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.



PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE 2021-2026

