

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

ABSTRACT

# PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

## 2021 - 2026

E RENDICONTAZIONE 2022 - 2023  
E RENDICONTAZIONE 2023 - 2024





---

Quello che si presenta è un Abstract delle principali proposte, valutazioni, evidenze del Piano per l'Uguaglianza 2021-2026, la cui versione completa è disponibile nel sito ad esso dedicato della Città metropolitana di Bologna: **[www.pianouguaglianza.it](http://www.pianouguaglianza.it)**

*Si aggiungono le rendicontazioni delle attività svolte 2022 - 2023 e 2023 - 2024*





IL PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA 2021-2026	12 - 42
IL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2022-2023	46 - 61
IL SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2022-2023	66 - 76

## **IL PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA 2021-2026**

Equa, libera, inclusiva: Bologna metropolitana - Piano per l'Uguaglianza	12
Il percorso partecipato di scrittura e adozione del Piano per l'Uguaglianza	14
Si riconosce quello che si conosce: trasmettere il sapere, dalle politiche di pari opportunità alla strategia per l'Uguaglianza, fino al Piano per l'Uguaglianza	15

### **1. LAVORO PAGATO**

Strategia Europea per la parità di genere 2020 - 2025	18
Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021 - 2026	18
Collegamento con obiettivi dell'Agenda 2030	18
<b>VALORI TARGET</b>	19
<b>I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE</b>	19
<b>IL PAESE COME LO VORREI</b>	20
<b>LE AZIONI DEL PIANO</b>	20
Scommetti che ce la fai? Osare la parità	20
WOW - Women Organization Work	21
Mamma rimane al lavoro	21
Padri coraggiosi	21
Mi rimetto in gioco	21
Welfare di filiera	21
<b>LE GRANDI OPERE</b>	22
Lavoro alla pari	22
Azione di gender procurement a partire dai bandi PNRR	22



<b>2. LAVORO NON PAGATO</b>	<b>23</b>
Strategia Europea per la parità di genere 2020 - 2025	24
Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021 - 2026	24
Collegamento con obiettivi dell'Agenda 2030	24
<b>VALORI TARGET</b>	<b>25</b>
<b>I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE</b>	<b>25</b>
<b>IL PAESE COME LO VORREI</b>	<b>25</b>
<b>LE AZIONI DEL PIANO</b>	<b>26</b>
Crescere in comune	26
Al posto tuo - Sostegno e Supporto ai/alle Caregiver	26
Città su misura	26
<b>LE GRANDI OPERE</b>	<b>27</b>
Protocollo pubblico privato "Lavoro non pagato"	27
Manifesto metropolitano della cura	27
Welfare e demografia	27
Indicatore della cura	27
<b>3. CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE</b>	<b>28</b>
Strategia Europea per la parità di genere 2020 - 2025	29
Piano Nazionale contrasto alla violenza di genere 2021 - 2023	29
Collegamento con Obiettivi dell'Agenda 2030	29
<b>VALORI TARGET</b>	<b>29</b>
<b>I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE</b>	<b>29</b>
<b>IL PAESE COME LO VORREI</b>	<b>30</b>
<b>LE AZIONI DEL PIANO</b>	<b>30</b>
Protocollo autonomia lavorativa	30
Protocollo autonomia abitativa	30
Altre azioni	30
<b>LE GRANDI OPERE</b>	<b>31</b>
Protocollo per l'autonomia lavorativa	31
Protocollo per l'autonomia abitativa	31
Nuovo protocollo accoglienza	31
Una stanza rosa in ogni distretto/unione	31
Protocollo contro le molestie nei luoghi di lavoro	31
Presidio anti violenza in ogni comune	31



<b>4. CULTURA DELL'UGUAGLIANZA</b>	<b>32</b>
Strategia Europea per la parità di genere 2020 - 2025	33
Indicatori strategia nazionale per la parità di genere 2021 - 2026	33
Collegamento con obiettivi dell'Agenda 2030	34
<b>VALORI TARGET</b>	<b>34</b>
<b>I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE</b>	<b>34</b>
<b>IL PAESE COME LO VORREI</b>	<b>35</b>
<b>LE AZIONI DEL PIANO</b>	<b>35</b>
Città su misura	35
L'uguaglianza va in scena	36
A scuola di parità	36
Parole di realtà. Il linguaggio che crea l'uguaglianza di genere	36
Lo sport è di tutte e tutti	36
<b>LE GRANDI OPERE</b>	<b>37</b>
Una casa delle comunità	37
Misure di genere	37
Protocollo con scuole e università	37
Carta dei valori per lo sport femminile	37
L'uguaglianza va in scena	37
<b>5. DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI</b>	<b>38</b>
Strategia europea per la parità di genere 2020 - 2025	39
Collegamenti con gli obiettivi dell'agenda 2030	39
<b>VALORI TARGET</b>	<b>39</b>
<b>I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE</b>	<b>39</b>
<b>IL PAESE COME LO VORREI</b>	<b>40</b>
<b>LE AZIONI DEL PIANO</b>	<b>40</b>
Contro le discriminazioni	40
Differenti abilità	40
Alla pari nelle comunità migranti	40
Diritti LGBTQ+	40
<b>LE GRANDI OPERE</b>	<b>41</b>
Tavolo metropolitano per i diritti LGBTQ+	41
Dialogando per l'uguaglianza	41
Mettiti nei miei panni	41
Adesione alla rete RE.A.DY	41
<b>6. UNA NUOVA MACHINERY ISTITUZIONALE</b>	<b>42</b>



<b>IL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2022-2023</b>	<b>46</b>
Dalle politiche di pari opportunità, al Piano per l'Uguaglianza: una Policy stabile e duratura	46
Una politica locale di stampo europeo	47
Una politica al cui centro rimane il lavoro	48
Dal Piano per l'Uguaglianza, all'azione amministrativa	49
<b>RENDICONTAZIONE PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ 2022-2023</b>	<b>50</b>
Dialogo con i settori dell'Ente	51
Linea Temporale delle azioni svolte nel primo anno di attività	52
Aree del Piano: a che punto siamo?	54
Azioni trasversali alle cinque aree	61
<b>IL SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2023-2024</b>	<b>66</b>
Una politica locale di stampo europeo	66
- Partneriati e sostegni a progetti europei	66
- Tessere alleanze in Europa e in Italia	67
Una politica al cui centro rimane la Grande Disuguaglianza: lavoro pagato e non pagato	68
Contrasto alla violenza di genere: casa e lavoro	69
Dai problemi della donna (1956), alle politiche di Pari opportunità (1996), al Piano per l'Uguaglianza (2022): nuovi strumenti amministrativi	70
<b>RENDICONTAZIONE SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ 2022-2023</b>	<b>72</b>
Dialogo con i settori dell'Ente	72
Linea temporale delle azioni svolte nel secondo anno di attività	74
Aree del Piano: a che punto siamo?	76









### 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, Città metropolitana di Bologna

### 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 LGBTQ+ 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



Un anno fa, il 13 luglio 2022, è stato adottato dal Consiglio della Città metropolitana di Bologna, il Piano per l'Uguaglianza di genere, nella più ampia convinzione che l'Uguaglianza è una questione di tutte e di tutti e quindi espressione della Democrazia, da qui la decisione di adottarlo con Atto del Consiglio. Un risultato che arriva dopo un lungo percorso partecipato a cui hanno preso parte amministratori e amministratrici, parti sociali ed economiche, associazioni, cittadine e cittadini.

**Il Piano per l'Uguaglianza è una nuova azione amministrativa, che intende far fronte alle crescenti disuguaglianze e presenta misure su 5 Aree di intervento:**

01. **Lavoro Pagato;**
02. **Lavoro non Pagato;**
03. **Contrasto alla Violenza di Genere;**
04. **Cultura dell'Uguaglianza;**
05. **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 Pari Opportunità 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.

**In questo primo anno di lavoro**, il Piano per l'Uguaglianza, che è una nuova policy istituzionale, ha posizionato l'Ente in una filiera europea, nazionale, regionale, confrontandosi periodicamente con le altre istituzioni sulle tematiche di uguaglianza e pari opportunità. L'Ente si è posto in dialogo con Helena Dalli – Commissaria europea delle Pari opportunità – quindi con la strategia europea sopra citata, con le altre realtà europee, partecipando anche alla nascente task force sulle Pari opportunità di Eurocities riunitesi a Bruxelles ad inizio giugno 2023 e con il livello nazionale e regionale.



**5**  
**AREE DI**  
**INTERVENTO**



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

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).

## **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.

## **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.

## **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.



# SI RICONOSCE QUELLO CHE SI CONOSCE

TRASMETTERE IL SAPERE, DALLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ 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 Assessorato 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.



# 1. LAVORO PAGATO

## PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

La prima Area di Intervento del Piano per l'Uguaglianza metropolitano 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);

# 60%

**POSTI PERDUTI  
ERANO OCCUPATI  
DA DONNE**

### **GENDER PAY GAP**

Nel territorio metropolitano 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.

**1 EURO**



**UOMINI**

**0,91 EURO**



**DONNE**



# 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

FIGURA2 - 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 - PARITA' DI GENERE
- GOAL 8 - LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA GOAL
- 9 - IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE GOAL
- 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



### 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 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**

#### 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.

# LAVORO PAGATO

## PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

### WOW – WOMEN ORGANIZATION WORK

- Fondo Imprenditoria Femminile, rivolto a Donne e Giovani Donne
- Consolidamento e promozione di READI (REte per l'Auto impresa 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 monogenitorialità 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

### 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 accordo 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



## 2. 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 nel territorio

Anno 2019/2020 311

Anno 2020/2021 291



##### Strutture nel territorio

Anno 2019/2020 40,7 %

Anno 2020/2021 38,4 %



#### SCUOLE PER L'INFANZIA 3 - 5 ANNI

##### Strutture nel territorio

Anno 2019/2020 343

Anno 2020/2021 346



##### Strutture nel territorio

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 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, anziani e anziane) non attivi.

(Fonte: Elaborazione dati Atlante Statistico Metropolitan 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 %

## 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 – 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



### 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

### 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: babysitter - come ad esempio: ProgettoTata 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 di 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

#### 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.
- 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 "LAVORO NON PAGATO"

**Sottoscrizione di un protocollo pubblico-privato** a favore dell'aumento di nidi, nidi aziendali, interaziendali aperti al territorio, con le organizzazioni di rappresentanza delle imprese.

#### MANIFESTO METROPOLITANO DELLA CURA

Elaborazione di un **Manifesto metropolitano della Cura**.

#### WELFARE E DEMOGRAFIA

**Rielezione delle Politiche di Welfare** in collegamento con le questioni demografiche.

#### INDICATORE DELLA CURA

**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.



# 3. 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)

**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](https://www.cittametropolitana.bo.it/pariopportunita/Engine/RAServeFile.php/f/azioni_contrasto/Report_monitoraggio_accordo_anno_2020.pdf))

### DONNE VITTIME DI 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**

**1250**  
Donne accolte

**33%**  
Donne accolte straniere

**66%**  
Donne accolte italiane

**86%**  
Violenza psicologica



# CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

## PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

### Strategia Europea per la parità di genere 2020 – 2025

- Impedire e combattere la violenza
- Sostenere e proteggere le vittime
- Responsabilizzare gli autori di violenza

### 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 - PARITA' 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



# 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

**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

#### ALTRE AZIONI

- 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

Sottoscrizione di un **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

Sottoscrizione di un **Protocollo per l'Autonomia Abitativa** di Donne che hanno subito violenza, con ACER e le Istituzioni del Territorio e di Centri antiviolenza.

#### NUOVO PROTOCOLLO ACCOGLIENZA

Sottoscrizione di un **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.

#### UNA STANZA ROSA IN OGNI DISTRETTO/UNIONE

Istituzione di una **Stanza Rosa** in ogni Distretto/Unione della Città metropolitana di Bologna.

#### PROTOCOLLO CONTRO LE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Sottoscrizione di un **Protocollo con Parti Sociali, Forze Economiche contro le molestie nei luoghi di lavoro.**

#### PRESIDIO ANTI VIOLENZA IN OGNI COMUNE

Istituzione di un **presidio anti violenza in ogni Comune del territorio metropolitano.**



# 4. 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, si pratica, si esercita a partire dall'ambito educativo, formativo e culturale, attraverso la sensibilizzazione e professionalizzazione di tutte le figure coinvolte.

È 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	66,14	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



# CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

## PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA 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.

BILANCIO DI GENERE UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



BILANCIO DI GENERE  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - MATERIE STEM (2020-2021)



### 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<sup>a</sup> 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"



# CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

## PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

### 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

### 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...)
- **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

#### CITTÀ 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)
- **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 favorirne l'accesso

# CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

## PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

### 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
- Promuove azioni di **Formazione di contrasto all'emarginazione economica e lavorativa**
- Progetto di **contrasto al Cyberbullismo 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 È DI TUTTE E TUTTI

- Favorire la presenza delle bambine negli sport a pratica prevalente maschile
- Favorire la presenza dei bambini/ne 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



### LE GRANDI OPERE

#### UNA CASA DELLA COMUNITÀ

Una Casa della comunità dedicata alla medicina di genere, in collaborazione con la Regione Emilia-Romagna.

#### MISURE DI GENERE

**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 CON SCUOLE E UNIVERSITÀ

Sottoscrizione di un **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.

#### CARTA DEI VALORI PER LO SPORT FEMMINILE

Ampliamento ai territori dell'ambito metropolitano della **Carta dei valori per lo Sport Femminile** del Comune di Bologna.

#### L'UGUAGLIANZA VA IN SCENA



# 5. DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

## PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

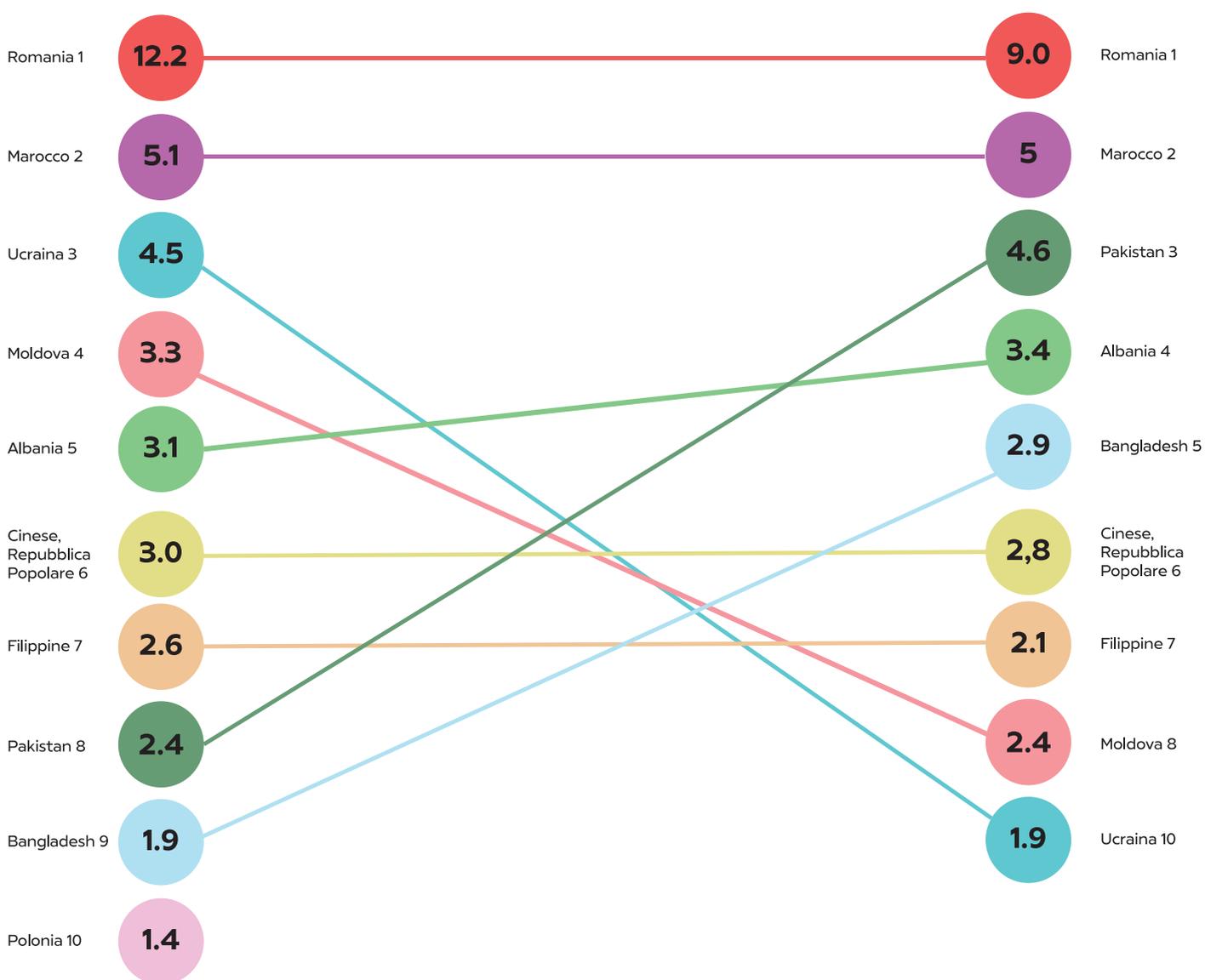
Le Discriminazioni multiple avvengono quando si sommano o si intersecano diversi fattori discriminanti.

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

### STRATEGIA EUROPEA PER LA PARITÀ DI GENERE 2020–2025

Liberarsi della violenza e degli stereotipi.

### COLLEGAMENTI CON GLI OBIETTIVI DELL'AGENDA 2030

- GOAL3 - SALUTE E BENESSERE: ASSICURARE LA SALUTE E IL BENESSERE PER TUTTI E PER TUTTE LE ETÀ
- GOAL4 - ISTRUZIONE DI QUALITÀ : ASSICURARE UN'ISTRUZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA, E PROMUOVERE OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PERMANENTE PER TUTTI
- GOAL5 - PARITÀ DI GENERE: RAGGIUNGERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE E L'EMPOWERMENT (MAGGIORE FORZA, AUTOSTIMA E CONSAPEVOLEZZA) DI TUTTE LE DONNE E LE RAGAZZE
- GOAL10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

## 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

- IUSSCHOLAE
- Pieno contrasto all'omolesbobitransfobia 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

#### CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Formazione e sensibilizzazione per contrastare le discriminazioni.

#### DIFFERENTI ABILITÀ

Azioni che favoriscano l'accesso ai servizi e alle opportunità del territorio, con particolare attenzione alle persone con disabilità.

#### ALLA PARI NELLE COMUNITÀ MIGRANTI

Azioni di empowerment femminile e rivolte alle comunità migranti.

#### DIRITTI LGBTQ+

Azioni a favore e sostegno delle comunità LGBTQ+.

### LE GRANDI OPERE

#### TAVOLO METROPOLITANO PER I DIRITTI LGBTQ+

Istituzione di un Tavolo metropolitano per i diritti LGBTQ+, per promuovere azioni condivise, strutturali e trasversali, nonché buone prassi, composto da Referenti delle Associazioni e delle Istituzioni.

#### DIALOGANDO PER L'UGUAGLIANZA

Dialogando per l'Uguaglianza: Protocollo con le comunità di stranieri migranti, a favore di una cultura per l'uguaglianza.

#### METTITI NEI MIEI PANNI

Progetto di formazione e sensibilizzazione "Mettiti nei miei panni" sulla questione delle disabilità.

#### ADESIONE ALLA RETE RE.A.DY

Adesione della Città metropolitana di Bologna alla rete RE.A.DY, la rete degli Enti locali per i diritti LGBTQ+.



# 6. 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.

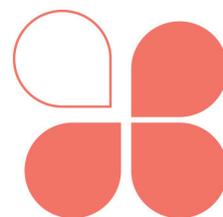


ABSTRACT

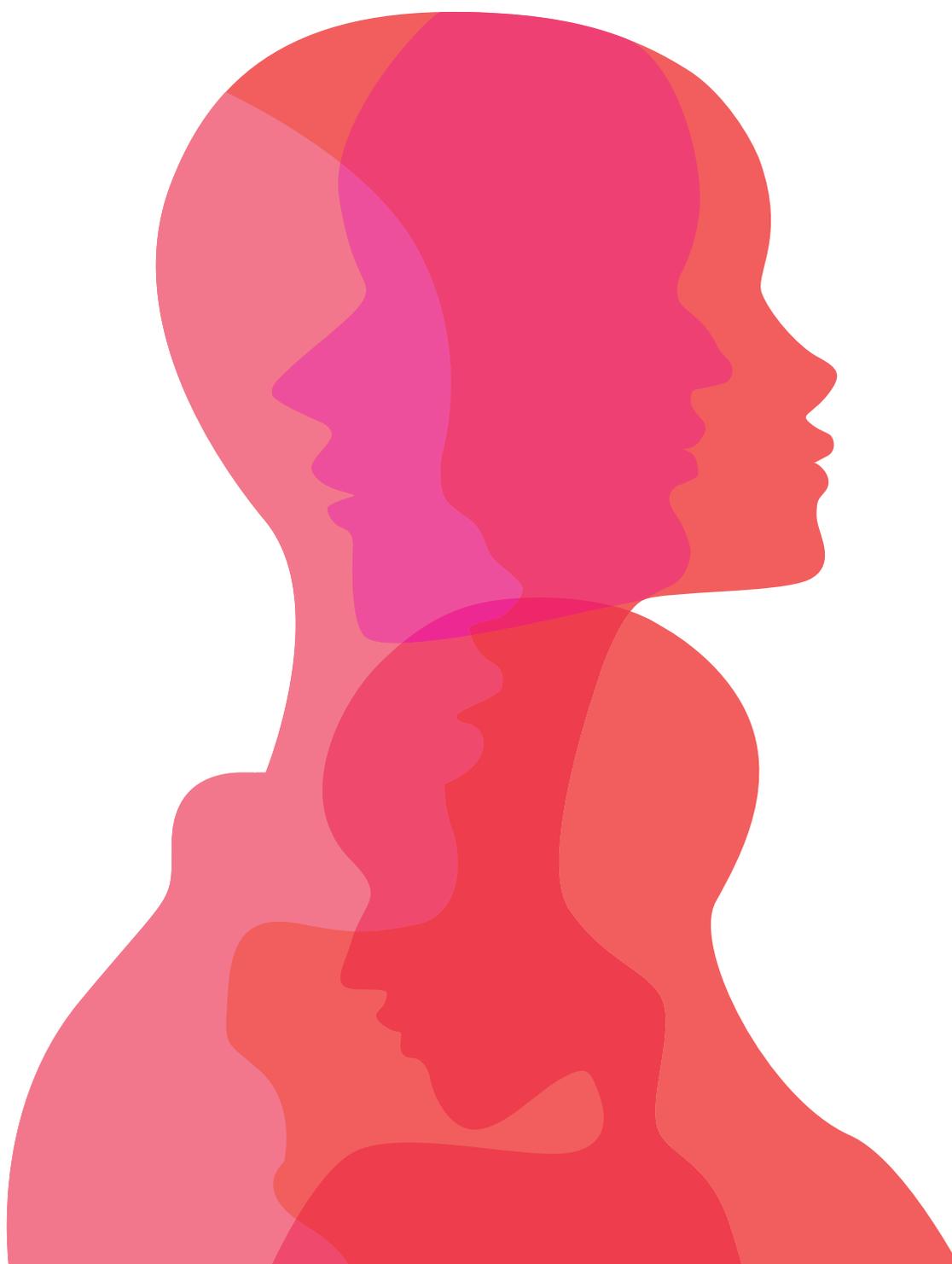
PIANO PER  
L'UGUAGLIANZA  
DI GENERE

2021 - 2026

E RENDICONTAZIONE 2022-2023



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







Abbiamo lavorato un anno intero per posizionare Il Piano per l'Uguaglianza in Europa, convinte che una nuova politica, anche quando strettamente locale come la nostra, debba, per essere efficace, mantenere un respiro europeo. Le connessioni con i contesti locali sono strategici e indispensabili, ben sapendo che quella dell'uguaglianza è una sfida continua da giocarsi anche a livello internazionale.

È stato un anno intenso, in cui mai ci siamo fermate, neppure per un attimo, motivate dalla nuova policy, dalla responsabilità che ci ha affidato il Sindaco all'avvio di mandato ed ora il Consiglio metropolitano con il voto di luglio 2022, convinte di dover raggiungere nel primo anno di lavoro un obiettivo, forse meno visibile, ma necessario per rendere il Piano stabile, solido, strutturale e trasmissibile; capace, quindi, di cambiare in meglio la vita delle persone.

**Simona Lembi**

*Responsabile del Piano per l'Uguaglianza di Genere, Città metropolitana di Bologna*



# IL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2022 – 2023

## DALLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ, AL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: UNA POLICY STABILE E DURATURA

Luglio 2022

Adottato il Piano dal Consiglio metropolitano

Ottobre - Dicembre 2022

**La raccolta di pareri (tutti favorevoli) nei 7 Distretti del territorio metropolitano**, cui si è aggiunto quello del Consiglio comunale di Imola e il parere favorevole della Giunta del Comune di Bologna.

21 Dicembre 2022

Il Consiglio metropolitano, nella sessione di Bilancio, visti i pareri, ha dotato il Piano di risorse dedicate

Il Piano ha scelto un profilo Gender Mainstreaming: permeare di azioni di uguaglianza tutte le aree dell'Ente è fra i suoi obiettivi prioritari.

### Il Piano per l'Uguaglianza della Città Metropolitana di Bologna è stato inserito quindi in tutti i documenti programmatici:

- Nel Programma di Mandato 2021-26 della Città metropolitana di Bologna e del Comune di Bologna
- Nel Documento Unico di Programmazione (DUP)
- Nella Piano Performance: tutti i settori e le aree dell'Ente si sono dotate di un piano di azioni e risorse dedicate per l'uguaglianza; la performance di ogni dirigente sarà misurata anche in base al lavoro sull'uguaglianza adottato da quel settore.

L'insieme di queste azioni risponde ad una esigenza profonda: le politiche di uguaglianza, per essere efficaci, devono necessariamente cessare di essere episodiche, discontinue, frammentate.

Hanno invece bisogno di diventare stabili, inserite pienamente nell'attività di programmazione dell'Ente, devono essere trasmissibili e rimanere nella pratica amministrativa ben oltre la permanenza delle persone che ne rivestono temporaneamente la responsabilità politica e/o amministrativa.



# IL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2022-2023

## UNA POLITICA LOCALE DI STAMPO EUROPEO

Per questo il Piano per l'Uguaglianza ha preso come riferimento la strategia europea per la parità di genere 2020-2025 e nel suo primo anno di lavoro:

Luglio 2022

La seduta di adozione del Piano per l'Uguaglianza si apre il 13 luglio 2022 con il saluto a distanza di Helena Dalli, Commissaria europea all'uguaglianza

Dicembre 2022

Visita Ufficiale della Commissaria Helena Dalli a Bologna (dicembre 2022) – confronto con la rete Capod ampliata anche ad altre grandi imprese sulla promozione delle azioni di pari opportunità, incontro con i 6 centri antiviolenza e confronto con l'Assemblea delle Elette della Regione Emilia Romagna

Maggio 2023

Adesione alla Rete WOMEN: Rete internazionale di donne rappresentanti di Istituzioni ed Associazioni attive nell'area del mediterraneo, dei Balcani e dell'Est Europeo. Nata nel 1999 come rete informale e costituita in associazione nel 2004, ha l'obiettivo di promuovere pari opportunità fra donne e uomini e contribuire alla valorizzazione delle differenze culturali e delle culture di genere. La Rete Women intreccia la finalità del Piano per l'Uguaglianza di fare rete, non solo con le realtà locali, ma anche con quelle nazionali ed europee, in un'ottica di scambio reciproco di buone prassi, conoscenze e sapere sui temi delle pari opportunità

Maggio 2023

Partecipazione al progetto europeo Erasmus + E-Quality a Salonicco, il Training internazionale sui temi della Gender Equality nella Pubblica amministrazione

Giugno 2023

Partecipazione alla nascente taskforce di EuroCities a Bruxelles

Giugno 2023

Attivata convenzione con Università di Bologna, Master Gemma, per avvio Tirocinio di Dottorato. La finalità del tirocinio è stata quella di sviluppare la scelta del Piano per l'Uguaglianza di essere una politica locale di stampo europeo

Luglio 2023

The Feminist City: Urban Planning and Gender, New Ways of Thinking about The City. Confronto tra esponenti internazionali organizzato a Bologna nell'ambito de "La Grande Disuguaglianza", una tre giorni dedicata a presentare il primo anno di lavoro del Piano per l'Uguaglianza

Luglio 2023

Il Piano per l'Uguaglianza è anche in versione inglese

L'insieme di queste azioni risponde ad una esigenza profonda: le politiche di uguaglianza, per essere efficaci, devono necessariamente cessare di essere locali e isolate. Hanno, invece, bisogno di continui collegamenti (e finanziamenti) coi livelli regionali, nazionali ed europei. Quella dell'Uguaglianza è una sfida globale. Necessita, per essere affrontata in modo efficace anche in ambito locale, di essere parte di reti ed azioni sovranazionali e quindi europee.



# IL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2022 – 2023

## UNA POLITICA AL CUI CENTRO RIMANE IL LAVORO LA GRANDE DISUGUAGLIANZA: IL LAVORO

Quello del **Lavoro Pagato** è l'ambito più evidente in cui permangono enormi **disuguaglianze** tra uomini e donne, in termini di stipendi, di evoluzione nella carriera, di permanenza nel mercato del lavoro e anche di qualità della pensione.

Quello del Lavoro Pagato è il primo capitolo del nostro Piano per l'Uguaglianza, il primo ambito cui fare riferimento quando si vuole agire a favore dell'Uguaglianza e nel suo primo anno di lavoro.

Marzo 2022 - Luglio 2023

○ **Misura di Gender Procurement:** realizzazione di una cassetta degli attrezzi, condivisa da Città metropolitana e Comune di Bologna, in cui vengono definiti possibili criteri premiali (contrasto a comportamenti discriminatori, certificazione di genere e analisi popolazione aziendale e conseguenti misure di uguaglianza ad hoc, azioni di welfare aziendale, formazione e misure dirimpenti) da applicare nei bandi PNRR e negli appalti pubblici. (In corso di approvazione)

2022

○ **Women On Board,** corso di formazione per promuovere uguaglianza e quindi pari presenza nei Board delle imprese

Marzo 2023

○ Puntata di **Equal for Lunch** a sostegno della riforma dell'articolo 37 della Costituzione affinché valga anche per i lavoratori l'essenziale funzione familiare attualmente attribuita alle sole lavoratrici

Marzo 2023 - Luglio 2023

○ **Proposta di Legge di iniziativa popolare:** contro le dimissioni volontarie nei primi tre anni di vita dei bambini. (In corso di definizione)

2023

○ Promozione, in collaborazione con l'area sviluppo economico, di azioni sull'occupazione e sull'**imprenditoria femminile**. In particolare è stato, anche, presentato un progetto alla Regione Emilia-Romagna, per **favorire una presenza paritaria delle donne nel mondo del lavoro** ed incrementare e consolidare le politiche a questo destinate, nonché per favorire una **più equa conciliazione e condivisione dei carichi di lavoro** e delle **responsabilità** di cura tra uomini e donne anche attraverso un sistema di **welfare adeguato**.

Maggio 2023

○ Puntata di Equal for Lunch: "**Gender Procurement: misure di uguaglianza nel PNRR e negli appalti**"

2023

○ Avvio iter di stesura e sottoscrizione di Protocollo a favore dell'autonomia lavorativa di donne che hanno subito violenza, con Insieme per il Lavoro, Arcidiocesi di Bologna, i Centri antiviolenza, Associazioni di categoria, Sindacati e Regione Emilia-Romagna



# IL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2022 – 2023

## DAL PIANO PER L'UGUAGLIANZA, ALL'AZIONE AMMINISTRATIVA

Tra le prime azioni realizzate c'è stata la raccolta di pareri nei 7 Distretti del territorio metropolitano. Sono stati realizzati incontri e sedute a livello di Comune/Unione/Distretto, con l'obiettivo di fornire in Consiglio metropolitano, nella seduta del 21 dicembre, collegato alla sessione di Bilancio, pareri, priorità di lavoro e sollecitazioni ulteriori, che riguardano il Piano.

**I territori hanno espresso parere favorevole rispetto al Piano per l'Uguaglianza metropolitano, declinato nelle 5 aree di intervento, esplicitando l'intenzione di collaborare per promuovere la sua applicazione a livello Distrettuale/Unionale/Comunale.**

Il Piano si pone fra i suoi obiettivi prioritari quello di permeare tutte le aree dell'Ente, motivo per cui è stato inserito in tutti i documenti programmatici:

- Nel Programma di Mandato 2021-26 della Città metropolitana di Bologna e del Comune di Bologna
- Nel Documento Unico di Programmazione (DUP)
- Nella Performance: tutti i settori e le aree dell'ente si sono dotate di un piano di azioni e risorse dedicate per l'uguaglianza

Le linee e le attività promosse e realizzate in questo primo anno di lavoro del Piano, hanno sempre visto un passaggio in art. 35 e, quando necessario, in Commissione Consigliare.

In collaborazione con il Servizio Innovazione Istituzionale e Amministrativa dell'Ente, è stato avviato l'iter per disegnare una nuova Machinery Istituzionale da costruire in stretto raccordo con i 55 Comuni del territorio metropolitano, con l'obiettivo di formalizzare i 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
- 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.



# RENDICONTAZIONE PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ 2022-2023

## PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA

### RENDICONTAZIONE PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ 2022-2023

Un anno fa, il 13 luglio 2022, è stato adottato dal Consiglio della Città metropolitana di Bologna il Piano per l'Uguaglianza di genere, nella più ampia convinzione che l'Uguaglianza sia una **questione di tutte e di tutti** e quindi *espressione della Democrazia*; da qui la decisione di adottarlo con Atto del Consiglio. Un risultato che arriva dopo un lungo percorso partecipato a cui hanno preso parte amministratori e amministratrici, parti sociali ed economiche, associazioni, cittadine e cittadini. Questo percorso viene raccontato più nel dettaglio nei capitoli che seguono.

In questo primo anno di lavoro, il Piano per l'Uguaglianza, che è una nuova policy istituzionale, ha posizionato l'Ente in una filiera europea, nazionale, regionale, confrontandosi periodicamente con le altre Istituzioni sulle tematiche di uguaglianza e pari opportunità. L'Ente ha posizionato subito il Piano per l'Uguaglianza in dialogo con la Commissione europea, attivando un confronto con Helena Dalli – Commissaria europea delle Pari opportunità – quindi con la strategia europea sopra citata, con le altre Città e contesti europei, partecipando anche alla nascente taskforce sulle Pari opportunità di Eurocities, riunitasi a Bruxelles ad inizio giugno 2023, e con il livello nazionale e regionale.

In collaborazione con il Servizio Innovazione Istituzionale e Amministrativa dell'Ente, è stato avviato l'iter per disegnare una nuova **Machinery Istituzionale** da costruire in stretto raccordo con i 55 Comuni del territorio metropolitano, con l'obiettivo di formalizzare i luoghi di governance in materia di Pari Opportunità, contrasto alle disuguaglianze e alle discriminazioni, 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
- 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 sei Distretti; ognuna di queste figure insieme con una figura tecnica.
- Tavolo di monitoraggio delle azioni del Piano per l'Uguaglianza



# RENDICONTAZIONE PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ 2022-2023

## PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA

### DIALOGO CON I SETTORI DELL'ENTE

In questi mesi si è avviato, inoltre, un dialogo costante con i settori dell'Ente.

- Dal confronto con l'**Ufficio Statistico** è emerso un nuovo modo di raccogliere e presentare i dati, nella forma di un nuovo report intitolato "Misure di genere". Il report mette in evidenza dati in ottica di genere con particolare attenzione alla condizione del lavoro.
- Dal confronto con la **Segreteria Generale** è stata sviluppata una comunicazione del Segretario Generale sul richiamo ad un uso di un linguaggio di genere negli atti della Pubblica Amministrazione ed è stata sviluppata una misura di Gender Procurement.
- Dal confronto con l'**Area Sviluppo Economico** ci si è raccordati sul tema dell'occupazione femminile con un'attenzione particolare al tema dell'imprenditoria femminile, e dal confronto con **Insieme per il Lavoro** è emerso un Protocollo per l'autonomia lavorativa di donne in fuoriuscita da percorsi di violenza.
- Dal confronto con l'**Ufficio Politiche Abitative** si sono avviati incontri per la stesura di un Protocollo per l'autonomia abitativa rivolto a donne in fuoriuscita da percorsi di violenza.
- Dal confronto con l'Ufficio Istruzione si sono consolidate tutte le attività avviate negli anni precedenti, relative alla **strategia ECCO – Educazione, Comunicazione, Cultura e Pari Opportunità**.
- Si è collaborato anche alla progettazione dell'edizione 2023 del Festival della Cultura Tecnica, il cui focus principale è il contrasto alle disuguaglianze.
- Il confronto con il **CUG – Comitato Unico di Garanzia** è stato costante fino ad arrivare alla rendicontazione delle attività presentate durante la seduta della Commissione Consiliare competente. Lo stesso CUG ha messo in evidenza come il Piano per l'Uguaglianza abbia modificato l'attività dell'Ente a partire dall'elaborazione del DUP (Documento Unico di Programmazione).
- L'**Ufficio Stampa e Comunicazione** ha supportato la promozione e diffusione delle attività del Piano per l'Uguaglianza in questo primo anno di lavoro, attraverso comunicati, conferenze stampa, newsletter e notizie, diffuse anche sui canali web e social dell'Ente
- Si evidenziano, inoltre, incontri periodici con l'**Ufficio Pari Opportunità del Comune di Bologna** per un confronto costante sulle questioni di competenza e sulla prosecuzione delle attività



## LINEA TEMPORALE DELLE AZIONI SVOLTE NEL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ

Le date di seguito riportate mettono in evidenza le azioni principali svolte nell'arco del primo anno di lavoro del Piano per l'Uguaglianza: una **policy stabile e duratura**, una **politica locale di stampo europeo** che vede al centro le azioni a favore dell'**uguaglianza nel lavoro**.

### 13 LUGLIO 2022

- Il Piano per l'Uguaglianza viene approvato dal Consiglio metropolitano della Città metropolitana di Bologna

### 15 DICEMBRE 2022

- Visita ufficiale a Bologna di **Helena Dalli**, Commissaria europea per l'Uguaglianza

### 21 DICEMBRE 2022

- Il Piano per l'Uguaglianza viene dotato di un **budget** approvato dal Consiglio metropolitano nella seduta di dicembre
- Il Piano viene inserito nel **DUP** (Documento Unico di Programmazione) e nella **Performance**
- Il Piano presenta un profilo **Gender Mainstreaming**

### OTTOBRE - DICEMBRE 2022

- Il Piano adottato dal Consiglio metropolitano viene sottoposto al parere dei **sette Distretti** del territorio metropolitano, della **Giunta del Comune di Bologna e del Consiglio comunale di Imola**. Raccoglie, quindi, **sette pareri favorevoli** da sottoporre al Consiglio nella sessione di bilancio (dicembre 2022)

### GENNAIO 2023

- Il Piano, con il settore Politiche Abitative della Città metropolitana e del Comune di Bologna avvia approfondimenti e incontri per la stesura di un **Protocollo per l'autonomia abitativa per donne che hanno subito violenza**

### FEBBRAIO 2023

- Il Piano, con il settore Sviluppo Economico e Insieme per il Lavoro della Città metropolitana di Bologna avvia approfondimenti e incontri per la stesura di un **Protocollo per l'autonomia lavorativa per donne che hanno subito violenza**

### MARZO 2023

- Il Piano, insieme al Comune di Bologna, avvia approfondimenti e incontri per definire una misura di **Gender Procurement** e, cioè, possibili **criteri premiali** da adottare nei **bandi PNRR** e negli **appalti pubblici** (in corso di approvazione)



## MAGGIO 2023

- La Città metropolitana di Bologna aderisce alla **Rete WOMEN**
- Il Piano per l'Uguaglianza partecipa al progetto europeo **Erasmus + E-Quality** a Salonicco, il **Training internazionale sui temi della Gender Equality nella Pubblica Amministrazione**
- Il Piano per l'Uguaglianza viene selezionato come migliore buona prassi di Genere e presentato al forum della Pubblica Amministrazione (Roma, maggio 2023)

## 13 LUGLIO 2023

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna **compie un anno di attività** e per tale occasione si tiene l'evento "**La Grande Disuguaglianza**": tre giorni per conoscere progetti, presentare proposte, condividere azioni, prendersi cura dell'uguaglianza (**Bologna, 11 - 12 - 13 luglio 2023**)

## 27 APRILE 2023

- Sottoscrizione del **Protocollo RAI "No Women No Panel"**  
- Senza donne non se ne parla

## GIUGNO 2023

- Il Piano è parte del primo nucleo esperienze europee della nascente **taskforce di EuroCities** (Bruxelles)
- Attivata una nuova **convenzione** con il **Master Gemma dell'Università di Bologna** per l'avvio di un **tirocinio di Dottorato** con la finalità di sviluppare il Piano per l'Uguaglianza come politica locale di stampo europeo

## MARZO 2023 - LUGLIO 2023

- Il Piano avvia approfondimenti e incontri per definire una **proposta di legge** contro le dimissioni volontarie nei primi anni di vita dei figli e delle figlie (in corso di definizione)
- Il Piano presenta "**Equal for Lunch**", un ciclo di incontri online in cui rappresentanti delle Istituzioni, esperti ed esperte e giornalisti, sono invitati, al confronto sui temi principali in discussione oggi in Italia nel dibattito pubblico sull'Uguaglianza
- **Avvio di un tirocinio con l'Università di Bologna** (Dipartimento di Scienze della Comunicazione) con l'obiettivo di rafforzare la divulgazione e la promozione delle attività del Piano metropolitano per l'Uguaglianza



# RENDICONTAZIONE PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ 2022-2023

## LAVORO PAGATO: A CHE PUNTO SIAMO?

### LAVORO PAGATO

13 luglio 2022

Nasce il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna

13 luglio 2023

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie un anno di attività

Di seguito le misure previste dal Piano per l'uguaglianza della Città metropolitana di Bologna in corso di definizione o raggiunte nel suo primo anno di lavoro (luglio 2022/luglio 2023):

- **Misura di Gender Procurement:** definizione di una cassetta degli attrezzi, condivisa dalla Città metropolitana e dal Comune di Bologna, in cui vengono definiti possibili criteri premiali da applicare nei bandi PNRR e negli appalti pubblici (contrasto a comportamenti discriminatori, certificazione di genere e analisi popolazione aziendale e conseguenti misure di uguaglianza ad hoc, azioni di welfare aziendale, formazione e misure dirompenti)
- **Proposta di Legge** di contrasto alle dimissioni dei genitori nei primi tre anni di vita dei figli e delle figlie.
- **Avvio di confronti per promuovere la Certificazione di Genere dell'Ente**
- **Azioni a sostegno dell'imprenditoria femminile:** promozione, in collaborazione con l'area sviluppo economico, di azioni sull'occupazione e sull'imprenditoria femminile. In particolare è stato, anche, presentato un progetto alla Regione Emilia-Romagna, per favorire una presenza paritaria delle donne nel mondo del lavoro ed incrementare e consolidare le politiche a questo destinate, nonché per favorire una più equa conciliazione e condivisione dei carichi di lavoro e delle responsabilità di cura tra uomini e donne, anche attraverso un sistema di welfare adeguato
- **Puntata di Equal For Lunch 31 maggio 2023**  
"GENDER PROCUREMENT. MISURE DI UGUAGLIANZA NEL PNRR E NEGLI APPALTI"
- **Puntata di Equal For Lunch 28 giugno 2023**  
"LE DIMISSIONI (IN)VOLONTARIE. LA PROPOSTA DI LEGGE SUL LAVORO E LA GENITORIALITÀ"



# RENDICONTAZIONE PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ 2022-2023

## LAVORO NON PAGATO: A CHE PUNTO SIAMO?

### LAVORO NON PAGATO

13 luglio 2022

Nasce il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna

13 luglio 2023

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie un anno di attività

Di seguito le misure previste dal Piano per l'uguaglianza della Città metropolitana di Bologna in corso di definizione o raggiunte nel suo primo anno di lavoro (luglio 2022/luglio 2023):

- **Proposta di Legge** di contrasto alle dimissioni dei genitori nei primi tre anni di vita dei figli e delle figlie
- Confronti con altre esperienze europee sull'**urbanistica di genere**
- Incontri con Organizzazioni Sindacali e Associazioni di categoria per confrontarsi su possibili **azioni che favoriscano la conciliazione** come, ad esempio, nidi aziendali
- **Puntata di Equal For Lunch 8 marzo 2023**  
"RIFORMA DELL'ARTICOLO 37 DELLA COSTITUZIONE"
- **Puntata di Equal For Lunch 28 giugno 2023**  
"LE DIMISSIONI (IN)VOLONTARIE. LA PROPOSTA DI LEGGE SUL LAVORO E LA GENITORIALITÀ"



### CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

13 luglio 2022

Nasce il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna

13 luglio 2023

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie un anno di attività

Di seguito le misure previste dal Piano per l'uguaglianza della Città metropolitana di Bologna in corso di definizione o raggiunte nel suo primo anno di lavoro (luglio 2022/luglio 2023):

- Incontri di confronto fra le parti, per la stesura del **Protocollo per autonomia abitativa** (in collaborazione con l'ufficio politiche abitative). Avvio di consultazioni e confronti con Sindaci/Sindache del territorio, sindacati inquilini e proprietari e i 6 Centri antiviolenza che gestiscono sportelli e case rifugio nel territorio metropolitano
- Incontri di confronto fra le parti, per la stesura del **Protocollo per autonomia lavorativa** (in collaborazione con l'Area Sviluppo Economico della Città metropolitana di Bologna ed il servizio Insieme per il Lavoro). Avvio di consultazioni e confronti con i 6 Centri antiviolenza, le Associazioni di categoria, le Organizzazioni Sindacali
- **Raddoppiati i fondi a contrasto della violenza** previsti dall'Accordo metropolitano per la realizzazione di attività ed interventi di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza
- **Consolidamento e sviluppo di azioni di sensibilizzazione e formazione**
- **Raccolta, elaborazione e analisi dati qualitativi e quantitativi su ospitalità e accoglienze di donne vittime di violenza, sul territorio metropolitano**
- **Mappatura:**
  - Presidi antiviolenza
  - Stanze rosa/Punti di ascolto (Accordo tra Città metropolitana di Bologna e Arma provinciale dei Carabinieri)
  - Scuole aderenti alla Rete Ecco
- **Calendario dell'Uguaglianza: raccolta, diffusione, presentazione** in conferenza stampa e **valorizzazione di iniziative pubbliche** organizzate da Enti Locali, Associazioni, Istituzioni scolastiche del territorio metropolitano in occasione delle ricorrenze del **25 novembre (Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza sulle Donne)**, del **11 febbraio (Giornata Internazionale delle Donne e Ragazze nella Scienza)**, **8 marzo (Giornata Internazionale della Donna)**, **17 maggio (Giornata Internazionale contro l'omolesbobitansfobia)**



# RENDICONTAZIONE PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ 2022-2023

## CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE: A CHE PUNTO SIAMO?

- **15 dicembre 2022: visita Commissaria Helena Dalli a Bologna:** Incontro con il Sindaco Matteo Lepore, confronto con le esperienze di impresa a favore delle Pari Opportunità, confronto con i sei Centri antiviolenza di Bologna metropolitana e con l'Assemblea delle Elette della Regione Emilia-Romagna
- **Adesione alla Rete WOMEN:** Rete internazionale di donne rappresentanti di Istituzioni ed Associazioni attive nell'area del mediterraneo, dei Balcani e dell'Est Europeo. Nata nel 1999 come rete informale e costituita in associazione nel 2004, ha l'obiettivo di promuovere pari opportunità fra donne e uomini e contribuire alla valorizzazione delle differenze culturali e delle culture di genere. La Rete Women intreccia la finalità del Piano per l'Uguaglianza di fare rete, non solo con le realtà locali, ma anche con quelle nazionali ed europee, in un'ottica di scambio reciproco di buone prassi, conoscenze e sapere sui temi delle pari opportunità
- **Partecipazione** della Città metropolitana come **partner associato** di un progetto presentato dal Comune di Bologna, nell'ambito del **Bando CERV-2023-DAPHNE**. Tra gli obiettivi del progetto:
  - 1) Prevenire e contrastare la violenza di genere contro i minori nelle zone urbane di periferia e nelle zone rurali o montane, più isolate;
  - 2) Promuovere il contrasto agli stereotipi di genere come cause profonde della violenza di genere, sia in ambito scolastico che extrascolastico
- Rilasciata intervista a Mondo Donna Onlus nell'ambito del progetto Care4Trauma



### CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

13 luglio 2022

Nasce il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna

13 luglio 2023

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie un anno di attività

Di seguito le misure previste dal Piano per l'uguaglianza della Città metropolitana di Bologna in corso di definizione o raggiunte nel suo primo anno di lavoro (luglio 2022/luglio 2023):

- **Consolidamento della strategia ECCO: La strategia "ECCO!" - Educazione Comunicazione Cultura per le Pari Opportunità di Genere** si pone l'obiettivo di coordinare, qualificare e rendere riconoscibili le attività che la Città metropolitana di Bologna, Area Sviluppo sociale, realizza in ottica di genere, educazione, sensibilizzazione, contrasto agli stereotipi, formazione ai/docenti del territorio metropolitano e diffusione di una comunicazione rispettosa e consapevole. ECCO! rappresenta una strategia innovativa, che integra diversi mondi, un'azione che interseca le attività promosse dall'Ufficio Pari Opportunità e dall'Ufficio Sviluppo Capitale umano della Città metropolitana di Bologna, in collaborazione con i servizi territoriali, le scuole e gli enti di formazione, ma non solo: unisce anche diversi partner del territorio metropolitano, costruendo in questo modo una rete sempre più ricca. La strategia ECCO! rappresenta, inoltre, un tassello fondamentale del Piano per l'Uguaglianza metropolitano, in particolare per quanto riguarda la quarta area di intervento – Cultura dell'Uguaglianza, proprio per questo il Piano per l'Uguaglianza, ha partecipato, in questo primo anno di attività, al Comitato scientifico di ECCO che si pone l'obiettivo di supportare la strategia ECCO! sia rispetto all'impianto tematico generale sia nella progettazione di specifiche iniziative. Inoltre il Piano per l'Uguaglianza è sempre stato parte attiva delle iniziative pubbliche della strategia ECCO, intervenendo, anche, durante i saluti istituzionali di attività realizzate con ragazzi e ragazze delle scuole ed enti di formazione aderenti alla Rete Ecco.
- **Prosecuzione del progetto "Il Genio della Donna", finanziato anche dalla Fondazione del Monte e sviluppato in collaborazione al settore Cultura della Città metropolitana di Bologna:** Raccoglie voci bio-bibliografiche, elaborate con criteri scientifici, di pittrici, scultrici, incisore, ricamatrici, miniaturiste, artiste operanti nell'arco cronologico compreso fra il Medioevo e il Novecento. È stato fondato nel 2007 dalla Provincia di Bologna grazie all'impegno dell'Assessorato alle Pari Opportunità ed è sorto sotto la direzione scientifica di Vera Fortunati, sviluppandosi attraverso numerose tranches di lavoro a partire dal 1994.

# RENDICONTAZIONE PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ 2022-2023

## CULTURA DELL'UGUAGLIANZA: A CHE PUNTO SIAMO?

- Sottoscrizione del **Protocollo RAI “No Women No Panel”** – senza donne non se ne parla: Città metropolitana e Comune di Bologna, insieme a Regione Emilia-Romagna e Alma Mater Studiorum Università di Bologna, lo hanno sottoscritto in data 27 aprile. Il Protocollo ha l'obiettivo di promuovere la presenza delle donne nel dibattito pubblico, valorizzando competenze, esperienze e talenti femminili per una più compiuta attuazione dei principi di democrazia paritaria e pluralismo. “No Women No Panel” è un'iniziativa nata in seno alla Commissione europea, e rilanciata dalla Rai proprio attraverso una serie di protocolli attuativi nei territori.
- **Stesura della Convenzione** tra Città metropolitana di Bologna e Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, **per l'avvio di un tirocinio di Dottorando nell'ambito del Master Gemma** con la finalità di alimentare la scelta del Piano per l'Uguaglianza di essere una politica locale di stampo europeo
- **Avvio di un tirocinio** con l'Università di Bologna – Dipartimento di Scienze della Comunicazione, con l'obiettivo di **rafforzare la divulgazione e la promozione** delle attività del Piano metropolitano per l'Uguaglianza
- Il **Premio Internazionale Daniele Po** viene istituito per volontà di Nedda e Fortunato Po, fondatori dell'Associazione Onlus “Le Case degli Angeli di Daniele nel mondo”, per onorare la memoria del figlio attraverso un riconoscimento anche oneroso ad un personaggio che, a livello nazionale od internazionale, si sia particolarmente distinto nella difesa dei diritti umani e nell'esaltazione di tutti quei valori che concorrono alla realizzazione di una Civiltà di Pace. Il Piano per l'Uguaglianza è parte attiva del Comitato del Premio, che annualmente, insieme al Comune di Bologna, si occupa di selezionare la vincitrice del premio
- **Prende forma il report “Misure di genere”**, un nuovo modo di raccogliere e presentare dati con particolare attenzione al lavoro, a cura dell'Ufficio Statistico della Città metropolitana di Bologna
- **Partecipazione al Convegno sulla Medicina di Genere** dell'Università di Bologna e alla pubblicazione degli atti dello stesso
- **Puntata di Equal For Lunch 14 giugno 2023**  
“DAL DIRITTO DI VOTO ALLA GENDER POLICIES – REPORT 2022.”
- **Puntata di Equal For Lunch 12 luglio 2023**  
“LA CITTÀ FEMMINISTA. IMMAGINARE NUOVI MODI DI COSTRUIRE LA CITTÀ”



# RENDICONTAZIONE PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ 2022-2023

## CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI: A CHE PUNTO SIAMO?

### CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

13 luglio 2022

Nasce il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna

13 luglio 2023

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie un anno di attività

Di seguito le misure previste dal Piano per l'uguaglianza della Città metropolitana di Bologna in corso di definizione o raggiunte nel suo primo anno di lavoro (luglio 2022/luglio 2023):

- **Adesione della Città metropolitana di Bologna alla Rete RE.A.DY:** In linea con gli obiettivi del Programma di mandato della Città metropolitana di Bologna e di quanto previsto nell'ambito del Piano per l'Uguaglianza di genere.

Città metropolitana ha aderito alla Rete RE.A.DY, condividendone le finalità:

- 1) individuare, mettere a confronto e diffondere politiche di inclusione sociale per le persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e transgenderrealizzate dalle Pubbliche Amministrazioni a livello locale;
- 2) contribuire alla diffusione di buone prassi su tutto il territorio nazionale mettendo in rete le Pubbliche Amministrazioni impegnate nella promozione dei diritti delle persone LGBTQ+; supportare le Pubbliche Amministrazioni nella realizzazione di attività rivolte alla promozione e al riconoscimento dei diritti delle persone LGBTQ+.

- **Puntata di Equal For Lunch 17 maggio 2023**

"FIGLI E FIGLIE DELLO STESSO STATO. LA TUTELA DEI DIRITTI DEI FIGLI/E DELLE COPPIE OMOGENITORIALI"



# RENDICONTAZIONE PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ 2022-2023

## AZIONI TRASVERSALI ALLE CINQUE AREE

### Presentazione dei progetti nell'ambito dei Bandi della Regione Emilia Romagna:

- **Pari Opportunità/Contrasto alla violenza:** Presentato il Progetto Rieccoci e approvato con finanziamenti per promuovere azioni nel 2023-2024
- **Donne e Lavoro** - Candidatura del progetto **"ALLA PARI NEL LAVORO (PAGATO E NON PAGATO): IL PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA"** in risposta all'Avviso pubblico regionale per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economia del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone. *Annualità 2023/2024* (Delibera Num. 748 del 15/05/2023)

### Interlocuzioni e confronti con altre città/esperienze europee ed internazionali

- Partecipazione al **Training internazionale**, sui temi della Gender Equality nella Pubblica Amministrazione, nell'ambito del progetto **Erasmus+ "E-Quality"** (Salonicco, maggio 2023).
- Presentazione del Piano per l'Uguaglianza di genere della Città metropolitana di Bologna all'evento promosso da ASvis **"Buone pratiche territoriali per l'eguaglianza di genere. Focus su disuguaglianze e differenze tra e nei territori"** (Napoli, maggio 2023)
- Il Piano per l'Uguaglianza di genere della Città metropolitana di Bologna viene selezionato come **migliore buona prassi di Genere** e **presentato al forum della Pubblica Amministrazione** (Roma, maggio 2023)
- Partecipazione alla nascente **taskforce Gender di EuroCities** (Bruxelles, giugno 2023)
- Partecipazione al confronto su **Bilancio di Genere e GEP**: Università e Comuni a confronto in collaborazione con la rete GIFTS e la Commissione Pari Opportunità del Comune di Roma Capitale. Incontro organizzato da Minerva Laboratorio su diversità e disuguaglianze di Genere. (Roma, giugno 2023)

### Equal for Lunch

**Equal for lunch:** è un ciclo di incontri in cui rappresentanti istituzionali, esperte ed esperti e giornaliste, sono invitati al confronto sui temi principali in discussione oggi in Italia nel dibattito pubblico sull'uguaglianza.

Equal for Lunch ha un carattere divulgativo e vuole diventare una cassetta degli attrezzi, nella forma di un menù **accessibile a tutti, in grado di mettere a disposizione strumenti di uguaglianza** e di affrontare le questioni principali di discussione nel dibattito pubblico sull'uguaglianza di genere.

Gli incontri, della durata di mezz'ora, vengono trasmessi in streaming all'ora di pranzo, nella convinzione che le persone si nutrano non solo di cibo ma anche di valori.





# PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

2021 - 2026

**RENDICONTAZIONE 2023-2024**





“**Due anni fa, il 13 luglio 2022, è stato adottato dal Consiglio della Città metropolitana di Bologna** il Piano per l’Uguaglianza di genere, nella più ampia convinzione che l’Uguaglianza sia una **questione di tutte e di tutti** e quindi *espressione della Democrazia*; da qui la decisione di adottarlo con Atto del Consiglio. Un risultato che arriva dopo un lungo percorso partecipato a cui hanno preso parte amministratori e amministratrici, parti sociali ed economiche, associazioni, cittadine e cittadini.

**In questo secondo anno di lavoro** il Piano per l’Uguaglianza ha rafforzato le azioni previste nei capitoli Lavoro Pagato e Lavoro non Pagato (Aree in cui si situa la vera grande Disuguaglianza così forte in Italia), ha dato forma a nuovi strumenti di contrasto alla violenza su donne e minori (due Protocolli per l’autonomia lavorativa e abitativa di donne vittime di violenza), ha rafforzato le relazioni con altre Città europee e per la prima volta è partner o sostenitore di numerosi progetti europei.

In aggiunta, il Piano per l’Uguaglianza ha dato forma a nuovi strumenti amministrativi capaci di favorire questa policy in raccordo con i 55 Comuni, e con il più ampio territorio metropolitano composto da parti economiche e sociali, da un forte associazionismo e da una società civile attenta, sensibile ed esigente anche su questi ambiti. Nessuno dimentica che quella delle politiche di Pari Opportunità è una specifica funzione assegnata dalla Legge alle Città metropolitane.

**Simona Lembi**

Responsabile del Piano per l’Uguaglianza di Genere, Città metropolitana di Bologna



# IL SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2023 – 2024

LA DIREZIONE DI UN ANNO DI LAVORO

## UNA POLITICA LOCALE DI STAMPO EUROPEO

Il Piano per l'Uguaglianza cresce come policy locale di stampo europeo. Per questo ha continuato a tessere alleanze (partecipando a incontri e a progetti promossi da altri Paesi) e, allo stesso tempo, per la prima volta, è divenuto partner e ha sostenuto ulteriori progetti europei, di Bologna (Istituzioni e Associazioni) e da altre città italiane.

### PARTNERIATI E SOSTEGNI A PROGETTI EUROPEI

Aprile 2024

Partner del progetto **“EQUAL CARE EQUAL VALUE - New family-friendly practices in private and public sector encouraging equal sharing of care and challenging gender stereotypes on the traditional division of roles”** presentato da WeWorld e CADIAI (CERV-2024-GE). Il progetto mira a sostenere e promuovere politiche globali per favorire il pieno godimento dei diritti da parte delle donne, l'uguaglianza di genere, compreso l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la parità di retribuzione tra donne e uomini, l'emancipazione delle donne e l'integrazione della dimensione di genere.

Aprile 2024

sostenuto il progetto **“E.M.P.O.W.E.R.: Enhancing Metropolitan Partnerships and Opportunities for Women's Empowerment and Rights”**, coordinato dalla Città metropolitana di Roma. Obiettivo del progetto: affrontare le cause alla radice del divario di genere nell'ambito della cura (gender care gap), promuovendo un approccio trasformativo di genere e sfidando gli stereotipi di genere. In particolare, si propone di migliorare i processi organizzativi degli enti coinvolti, prevenendo e contrastando forme di discriminazione di genere, promuovendo pratiche per la conciliazione vita-lavoro e sfidando gli stereotipi di genere.

Aprile 2024

sostenuto il progetto **“MIMOSA - Mentoring Initiatives for More Opportunities and Support in Advancing gender diversity in care”** che ASP Città di Bologna ha presentato per il bando CERV-2024-Gender Equality. Obiettivo del progetto: attuare una strategia globale e un piano d'azione di 24 mesi (2025-2026) per promuovere la parità di genere e la diversità nei lavori CARE attraverso una serie di azioni coordinate nell'area metropolitana di Lione, Bologna e Gijon;

Maggio 2024

Partner del progetto **“Call for proposals to prevent and combat gender-based violence and violence against children. Priority 1 - Large-scale and long-term transnational actions on tackling gender-based violence (CERV-2024-DAPHNE)”**, presentato dall'Associazione MondoDonna Onlus. Obiettivo del progetto: delineare un modello innovativo di collaborazione tra stakeholder e partner, sia privati che pubblici, per prevenire la violenza di genere attraverso il contrasto ai pregiudizi e agli stereotipi di genere, in particolare quelli legati a mascolinità, norme, atteggiamenti e comportamenti che incoraggiano, condonano o minimizzano la violenza, oltre a fornire a donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, gli strumenti per denunciare e opporsi alla violenza, attraverso programmi di empowerment e di intervento degli astanti. In particolare, il progetto ha l'obiettivo di prevenire la violenza di genere sui trasporti pubblici;

Maggio 2024

sostenuto il progetto **“MARISSA 2.0”** presentato da Associazione MondoDonna Onlus in risposta al Bando per prevenire e contrastare la violenza di genere e la violenza sui minori – (CERV-2024-DAPHNE) che mira a sviluppare una risposta coordinata tra i professionisti del supporto alle vittime (VSS) e dell'uso problematico di sostanze (PSU) per supportare efficacemente le donne sopravvissute alla violenza domestica (DV) e/o al partner intimo (IPV), che stanno affrontando problemi di uso problematico di sostanze;

Giugno 2024

sostenuto il progetto **“Europe beyond its borders. Solidarity Networks with the Global South”** che la Fondazione Gramsci Emilia-Romagna ha presentato per il bando CERV European Remembrance 2024. Obiettivo del progetto: fornire a cittadini/e (e alle organizzazioni attraverso le quali partecipano alla vita democratica) strumenti interpretativi della realtà contemporanea mediante la diffusione di conoscenza della memoria e della storia del Novecento e dei valori fondanti del progetto di integrazione europea, contribuendo così allo sviluppo di una diffusa cultura dell'uguaglianza;



# IL SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2023 - 2024

LA DIREZIONE DI UN ANNO DI LAVORO

## TESSERE ALLEANZE IN EUROPA E IN ITALIA

3 Ottobre 2023

- Pordenone – partecipazione a “**PETRA - Percorsi Territoriali di parità**” promosso da Assessorato alle Pari Opportunità e Commissione Pari Opportunità, in collaborazione con ANCI FVG. Presentato il Piano per l’Uguaglianza come misura strategica di sviluppo delle città.

11 Ottobre 2023

- Padova – partecipazione a **City Vision**, terza edizione degli stati generali delle **città intelligenti** con l’obiettivo di incontrare protagonisti/e della trasformazione dei Comuni e delle Pubbliche Amministrazioni in Italia e nel mondo. Presentato il Piano per l’Uguaglianza come misura strategica di sviluppo delle città.

12 - 15 Ottobre 2023

- Torino – partecipazione a **Women&theCity - Ascolta, agisci e cambia** organizzata da Torino Città per le donne. riflessione pubblica sul tema della parità di genere e sulle buone prassi della pubblica amministrazione, delle imprese, delle fondazioni e delle associazioni. Presentato il Piano per l’Uguaglianza come misura strategica di sviluppo delle città.

20 Ottobre 2023

- Bologna – partecipazione alla prima edizione del progetto **YWEIN di Action Eurobox**. Presentato il Piano per l’Uguaglianza come misura strategica di sviluppo delle città.

7 - 11 Novembre 2023

- Lione (Francia) – partecipazione al **Social Affairs Forum – Empowering Cities- Working with vulnerable groups to mitigate the effect of crises**. Presentate due sfide: la prima, “riconoscere e valorizzare il lavoro di cura non retribuito”. La seconda, “pareggiare le disparità nel carico di cura tra uomini e donne”, attraverso progetti innovativi per promuovere politiche più complete nell’ambito del lavoro non retribuito e garantire una più equa distribuzione dei compiti e delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne.

Marzo 2024

- Milano – relazione al seminario “Parità Di Genere” nell’ambito del ciclo di seminari 2024 “STEM, formazione e parità”, organizzato dalla Commissione Pari Opportunità dell’Ordine degli ingegneri della Provincia di Milano

17 - 18 Aprile 2024

- Valenciennes (Francia) – partecipazione alla Peer Review **Gender Inclusive Urban Policies** nell’ambito dell’Interreg Europe Policy Learning Platform. Presentato il percorso partecipato del Piano per l’Uguaglianza e le misure di urbanistica di genere del Comune di Bologna.

L’insieme di queste azioni risponde ad una esigenza profonda: le politiche di uguaglianza, per essere efficaci, devono necessariamente cessare di essere locali e isolate. Hanno, invece, bisogno di continui collegamenti (e finanziamenti) coi livelli regionali, nazionali ed europei. Quella dell’Uguaglianza è una sfida globale. Necessita, per essere affrontata in modo efficace anche in ambito locale, di essere parte di reti ed azioni sovranazionali e quindi anche europee.



# IL SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2023 – 2024

LA DIREZIONE DI UN ANNO DI LAVORO

## UNA POLITICA AL CUI CENTRO RIMANE LA GRANDE DISUGUAGLIANZA: LAVORO PAGATO E NON PAGATO

Quello del Lavoro Pagato è l'ambito più evidente in cui permangono enormi disuguaglianze tra uomini e donne, in termini di stipendi, di evoluzione nella carriera, di permanenza nel mercato del lavoro e anche di qualità della pensione. Se gli ultimi cento anni sono stati dedicati a costruire azioni per favorire l'accesso delle donne nel mercato del lavoro, ancora tutta da giocare è la sfida su come favorire l'essenziale funzione familiare dei lavoratori. Lavoro Pagato e non Pagato sono i primi capitoli del nostro Piano per l'Uguaglianza, i più importanti e inscindibili quando si vuole agire per davvero a favore dell'Uguaglianza.

- **Proposta di Legge contro le dimissioni volontarie nei primi anni di vita dei/delle figli/e:** scrittura di una proposta di Legge insieme con esperti/e, parti sociali ed economiche, Università e avvio di definizione di una possibile misura locale di contrasto.
- **Ricerca sulle dimissioni volontarie nei primi anni di vita dei/delle figli/e:** condotta dall'Università di Bologna in collaborazione con l'Ispettorato del lavoro, su questo fenomeno, a partire dai dati locali.
- **Formazione sulle dimissioni volontarie nei primi anni di vita dei/delle figli/e:** attività di formazione svolta da professionisti/e e rivolta ai servizi del territorio (centri per l'impiego pubblici e privati, servizi sociali e servizi educativi).
- **Mamma Rimane al lavoro:** attività di formazione (3 appuntamenti, fruibili on-line), a cura di associazioni di manager, per dare valore, anche nel lavoro retribuito, a quelle competenze (soft skills) che si maturano quando si diventa genitore.
- **Mamma rimane al lavoro - Vademecum:** insieme di proposte da rivolgere alle imprese per dare valore, anche nello spazio del lavoro retribuito, al tempo e alle competenze della genitorialità con particolare riferimento al rientro al lavoro (in corso di definizione).
- **Certificazione di genere:** supporto al progetto del Comune di Castenaso per diffondere la conoscenza delle azioni necessarie alla certificazione a partire dalle imprese medio-piccole di Bologna metropolitana. 2 incontri con le imprese e 1 con le Amministratrici. Adesione ad uno specifico Accordo per favorire la certificazione di genere (in corso di definizione).
- **La Grande Disuguaglianza: il Lavoro.** Celebrazione della giornata internazionale della donna – 8 marzo 2024, con "6 abiti contro la violenza". "Violenza economica, lavoro e disuguaglianza", con il racconto di casi concreti di Bologna metropolitana ed, a seguire, una tavola rotonda con interventi delle Organizzazioni Sindacali e Associazioni di Categoria del territorio metropolitano;
- **CAPO-D:** rinnovo del Protocollo tra la Città metropolitana di Bologna e la Rete di Comunità di Aziende per le Pari Opportunità denominata CAPO D (2024-2026) – in corso di definizione.
- **Donne e denaro:** sostegno al progetto proposto da associazioni di manager a favore dell'uguaglianza nell'ambito dell'autonomia finanziaria.
- **Scommetti che ce la fai? Osare la Parità:** studio di fattibilità a sostegno della parità di presenza di uomini e donne, che ne manifestino l'interesse, in ogni settore occupazionale. Il progetto vuole favorire la presenza di lavoratrici nel settore dell'edilizia, storicamente praticato da soli lavoratori.
- **Uguaglianza negli Ordini Professionali:** Protocollo di intesa CMBO e COBO per favorire azioni di uguaglianza nelle professioni e nelle realtà ordinistiche, anche nell'ambito del Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna, definito insieme con CUP- ER e realtà ordinistiche, collegiali e federative aderenti al CUP-ER.
- **Insediamiento della nuova Consigliera di Parità metropolitana:** percorso di selezione e nomina della nuova Consigliera.



# IL SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2023 – 2024

LA DIREZIONE DI UN ANNO DI LAVORO

## CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE: CASA E LAVORO

Quello del contrasto alla violenza è il capitolo centrale del nostro Piano per l'Uguaglianza. Abbiamo lavorato per strumenti di grande innovazione quando si vuole dare forma a nuovi progetti di vita dopo la violenza subita. Casa e Lavoro diventano determinanti, come indicato anche dalla Convenzione di Istanbul, come pure l'aumento delle risorse economiche. Tutto questo lavoro è frutto di un confronto e coinvolgimento costante dei Centri Antiviolenza, per noi competenze insostituibili quando si parla di costruire nuove e concrete azioni di contrasto alla violenza di genere.

22 Novembre 2023

- sottoscrizione del **Protocollo di intesa per favorire l'autonomia abitativa di donne vittime di violenza**, promosso da Città metropolitana di Bologna, dai Comuni e Unioni dei Comuni dell'Area metropolitana, dalla Regione Emilia Romagna, da ACER Bologna, da Solaris, da Sindacati e Associazioni rappresentative di proprietari ed inquilini, insieme con i Centri Antiviolenza del territorio.

6 Marzo 2024

- sottoscrizione del **Protocollo di Intesa volto alla promozione dell'autonomia** lavorativa di donne vittime di violenza, promosso dalle organizzazioni di "Insieme per il Lavoro" (CMBO, COBO e Arcidiocesi di Bologna), e sottoscritto anche da Alleanza delle Cooperative Italiane – Bologna, CNA, Confartigianato Imprese, Confcommercio ASCOM, Confesercenti, Confindustria Emilia Area Centro, CGIL, CISL, UIL; con la partecipazione della Regione Emilia Romagna, insieme con tutti i Centri Antiviolenza del territorio.

- **Rinnovo dell'Accordo di ambito metropolitano per la realizzazione di attività di interventi di accoglienza, ascolto e ospitalità per donne che hanno subito violenza – (2025-2029)**, in corso di definizione.
- **I numeri della violenza:** raccolta, elaborazione e analisi dati forniti dai Centri Antiviolenza, quantitativi e qualitativi, sulle ospitalità e sulle accoglienze di donne vittime di violenza nell'intero territorio metropolitano. Raccolta e elaborazione dati dei servizi del territorio (pris, servizio sociale) sul percorso di ospitalità di donne vittime di violenza.
- **La mappatura della violenza:** mappatura sul territorio metropolitano dei presidi antiviolenza, stanze rosa e dei punti di ascolto (anche in accordo con l'Arma provinciale dei Carabinieri) e delle scuole aderenti alla rete ECCO!

25 Novembre 2023

- **10 Domande sulla violenza** (Auditorium Dams Lab): confronto tra studenti e studentesse delle scuole secondarie di secondo grado/enti di formazione professionale con i Centri Antiviolenza e con i Centri per Uomini Autori di Violenza, organizzato dal Piano per l'Uguaglianza e dalla Rete Ecco insieme all'Alma Mater Studiorum, in collaborazione con il Comune di Bologna e con l'Ufficio Scolastico Territoriale della Città metropolitana di Bologna, in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Lezione magistrale di Paola Di Nicola Travaglini.

- **Progetti europei contro la violenza:** adesioni al bando Daphne 2024 e Bando Cerv 2024 a favore di progetti antiviolenza sui mezzi di trasporto pubblici e nell'ambito della dipendenza da sostanze (descrizione completa nel capitolo precedente).



# IL SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2023 – 2024

LA DIREZIONE DI UN ANNO DI LAVORO

## DAI PROBLEMI DELLA DONNA (1956), ALLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ (1996), AL PIANO PER L'UGUAGLIANZA (2022): NUOVI STRUMENTI AMMINISTRATIVI

La legge n. 56/2014 affida alle Città metropolitane la funzione di promozione e coordinamento dello sviluppo sociale<sup>1</sup> e in particolare il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la **promozione delle pari opportunità sul territorio metropolitano**<sup>2</sup>.

Quella delle Pari Opportunità quindi è una funzione istituzionale assegnata dalla Legge alle Città metropolitane. Per questo, oltre alle azioni previste nelle 5 Aree (Lavoro pagato, Lavoro non pagato, Contrasto alla violenza di donne e minori, Cultura dell'uguaglianza, Contrasto alle discriminazioni multiple, additive, intersezionali), il Piano per l'Uguaglianza prevede la definizione di una nuova machinery istituzionale e cioè di un nuovo modo per condividere e promuovere queste politiche, d'intesa con i 55 Comuni e con il più ampio territorio metropolitano, composto da parti economiche e sociali, da un forte associazionismo e da una società civile attenta, sensibile ed esigente anche su questi ambiti.

Gennaio 2024

presentazione del progetto partecipato **“RAPPRESENTARE l'Uguaglianza”** alla Regione Emilia-Romagna. Il percorso, condotto da Orlando APS per conto di CMBO, intende (1) potenziare relazioni tra Comuni, Distretti e società civile per l'attuazione del Piano; (2) definire nello specifico gli organismi della machinery (obiettivi, funzioni, funzionamento, soggetti), consolidare la cultura del dialogo partecipato istituzioni-cittadini. La cittadinanza, infatti, è coinvolta nel definire gli organismi a cui sarà chiamata a partecipare per la definizione delle politiche. Il processo partecipativo ha come obiettivo il rafforzamento della Governance delle politiche di genere nel territorio della Città metropolitana di Bologna.

Il Piano per l'Uguaglianza già prefigura possibili organismi, che il processo selezionerà, integrerà e definirà in vista della loro adozione:

- 5 tavoli metropolitani su aree tematiche per approfondimento, valutazione, elaborazione: soggetti pubblici, privati, società civile organizzata, esperti;
- Una Conferenza assessore/i dei 55 Comuni, con delega a Pari Opportunità, contrasto a violenza e discriminazioni;
- Un Tavolo PO e contrasto alla violenza (oggi: 6 centri antiviolenza e figure tecniche dei distretti socio-sanitari);
- Un'assemblea dell'Uguaglianza: rappresentanti di Comuni/Distretti, associazioni, e stakeholders.
- Una Cabina di regia: Responsabile Piano Uguaglianza e un referente politico e tecnico dei Distretti,
- Un Tavolo di monitoraggio di azioni, buone pratiche, indicatori di uguaglianza, per un Report annuale. Notevole l'impatto del processo sul territorio: apre la possibilità di politiche condivise a un livello sovracomunale, stimola politiche a livello locale laddove non sono ancora istituiti assessorati e/o uffici di PO e lo scambio di buone pratiche, accresce l'efficacia delle politiche coinvolgendo gli stakeholders.

Il progetto ha previsto due tempi di svolgimento, ciascuno dei quali avrà target differenti.

<sup>1</sup> Legge 56/2014 art 1 comma 44, lettera e).  
<sup>2</sup> Legge 56/2014, art. 1, comma 85, lettera f).



# IL SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA: 2023 - 2024

LA DIREZIONE DI UN ANNO DI LAVORO

Marzo - Aprile 2024

## Fase 1

Attività di ricerca desk: raccolta e riorganizzazione del materiale esistente presso gli uffici competenti della CMBO e mappatura di come è assegnata e viene svolta la delega/funzione di Pari Opportunità nei 55 Comuni.

Aprile - Maggio 2024

## Fase 2

2.1 Analisi bisogni e valore aggiunto Piano Uguaglianza (testimoni privilegiati).

*Strumento:* intervista individuale.

2.2 Analisi bisogni emersi (2.1) e prime proposte (con dirigenti/funzionari e società civile).

*Strumento:* Focus Group.

Luglio 2024

## Fase 3

Elaborazione delle proposte

3.1 Informazione alle Amministrazioni, anche neo-elette, su Piano per l'Uguaglianza, stato del percorso in atto e proposta Documento intermedio.

*Strumento:* comunicazione istituzionale

3.2 Discussione/confronto e elaborazione proposte sulla machinery a partire del Documento intermedio (coinvolgimento di tutti/e i partecipanti al percorso)

*Strumento:* World Cafè

Settembre 2024

## Fase 4

Tutti i/le partecipanti discuteranno il documento integrato con gli esiti del world cafè in una assemblea con modalità di incontro partecipato. Il rapporto finale dell'intero percorso partecipativo sarà sottoposto alla valutazione del Consiglio Metropolitan.

Anche definire una Machinery istituzionale risponde ad una esigenza profonda: le politiche di uguaglianza, per essere agite, devono necessariamente cessare di rimanere episodiche, discontinue, frammentate. Hanno invece bisogno di strumenti stabili e definiti comuni a tutti gli Enti locali. Devono essere inserite pienamente nell'attività degli Enti, devono essere trasversali e trasmissibili e rimanere nella pratica amministrativa ben oltre la permanenza delle persone che ne rivestono temporaneamente la responsabilità politica e/o amministrativa.



### DIALOGO CON I SETTORI DELL'ENTE

In questo secondo anno di lavoro si è rafforzato il lavoro con i diversi settori dell'Ente.

- Dal confronto con l'**Ufficio Statistico** è proseguito un nuovo modo di raccogliere e presentare i dati, nella forma di un nuovo report intitolato "Misure di genere". Il report mette in evidenza dati in ottica di genere con particolare attenzione alla condizione del lavoro.
- Dal confronto con l'**Area Sviluppo Economico** è proseguito il lavoro comune a favore dell'occupazione più svantaggiata, con un'attenzione particolare all'imprenditoria femminile (progetto Nilde), anche avviando nuovi progetti come "Scommetti che ce la fai? Osare la Parità", "Mamma Rimane al lavoro", "Donne e denaro", "Women on Board". Costante è stato il confronto a favore del rinnovo del Protocollo con la Rete CapoD e sulle azioni di Diversity and inclusion del ClubPro. Determinante è stato il confronto con **Insieme per il Lavoro** per la stesura del Protocollo sull'autonomia lavorativa di donne che hanno subito violenza e per le prime azioni che ne sono seguite. Con l'**Ufficio Progettazione Europea** costante è stato il confronto nel merito dei progetti europei a cui abbiamo aderito o di cui siamo diventati partner. Con il **Settore Cultura** è proseguito il lavoro comune per il progetto "Il Genio della Donna" e a favore del riconoscimento di DECO per Aemilia ARS. Di grande innovazione l'avvio del confronto con i 7 Distretti per favorire rassegne e azioni dedicate alla Cultura nelle biblioteche, negli archivi, nei musei e nei teatri di Bologna metropolitana. Determinante, inoltre, anche con la Cineteca di Bologna, il lavoro comune a favore di "Un nuovo secolo. Rappresentare l'uguaglianza".
- Dal confronto con l'**Ufficio Politiche Abitative** è stato definito e poi sottoscritto il Protocollo per l'autonomia abitativa rivolto a donne in fuoriuscita da percorsi di violenza e le prime azioni che ne sono seguite.
- Dal confronto con l'**Ufficio Istruzione** si sono consolidate tutte le attività avviate negli anni precedenti, relative alla **strategia ECCO – Educazione, Comunicazione, Cultura e Pari Opportunità**, con particolare riferimento all'azione condivisa con l'Università di Bologna (Dipartimento delle Arti) volta a favorire la peer education per il contrasto agli stereotipi nelle scelte scolastiche e professionali. Si è collaborato anche alla progettazione dell'edizione 2023 del Festival della Cultura Tecnica, il cui focus principale è stato il contrasto alle disuguaglianze. Si è collaborato, inoltre, all'organizzazione di "Dieci domande sulla violenza", un confronto tra studenti e studentesse delle scuole secondarie di secondo grado/enti di formazione professionale con i Centri Antiviolenza e con i Centri per Uomini Autori di Violenza, organizzato insieme con Alma Mater Studiorum, Comune di Bologna e Ufficio Scolastico Territoriale della Città metropolitana di Bologna, in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.
- Il confronto con il **CUG – Comitato Unico di Garanzia** è stato costante fino ad arrivare alla rendicontazione delle attività presentate durante la seduta della Commissione Consiliare competente. Lo stesso CUG ha messo in evidenza come il Piano per l'Uguaglianza abbia modificato l'attività dell'Ente a partire dall'elaborazione del DUP (Documento Unico di Programmazione). Nel 2024 si è rinnovato il CUG nominando i/le nuovi/e componenti. Il Piano per l'Uguaglianza ha sostenuto il percorso di individuazione della **Consigliera di Fiducia** dell'Ente, completando così la rete bolognese delle consigliere di fiducia.

# RENDICONTAZIONE SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ 2023 – 2024

## PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA

- **L'Ufficio Stampa e Comunicazione** ha supportato la promozione e diffusione delle attività del Piano per l'Uguaglianza anche in questo secondo anno di lavoro, attraverso comunicati, conferenze stampa, newsletter e notizie, diffuse anche sui canali web e social dell'Ente. Determinante è stato il confronto per favorire il dialogo con l'Accademia di Belle Arti di Bologna ed arrivare così alla definizione dell'immagine dell'Otto marzo 2024 "L'8 marzo non basta più".
- Il **Settore Pianificazione Territoriale**, a seguito del convegno "The feminist city: urban planning and gender, new ways of thinking about the city. Discussion with urbanists and european networks on feminist (la città femminista: urbanistica e genere, nuovi modi di pensare la città)" luglio 2023, organizzato dal Piano per l'Uguaglianza, ha messo a punto un nuovo documento sull'urbanistica di genere e indicato una figura del settore responsabile di questi temi.
- Con il **Settore Bilancio e Personale** dirimente è stato il dialogo rispetto alle questioni amministrative per l'utilizzo di fondi e l'attivazione di stage/tirocini.

Si evidenziano, inoltre, incontri periodici con l'**Ufficio Pari Opportunità del Comune di Bologna e degli altri 54 Comuni del territorio**, come pure con i **7 Distretti** per un confronto costante sulle questioni di competenza e sulla prosecuzione delle attività.

L'insieme di queste azioni risponde ad una esigenza profonda: le politiche di uguaglianza, per essere efficaci, devono necessariamente cessare di essere episodiche, discontinue, frammentate. Hanno invece bisogno di diventare stabili, inserite pienamente nell'attività di programmazione dell'Ente, devono essere trasversali e trasmissibili e rimanere nella pratica amministrativa ben oltre la permanenza delle persone che ne rivestono temporaneamente la responsabilità politica e/o amministrativa.



## LINEA TEMPORALE DELLE AZIONI SVOLTE NEL SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ

Le date di seguito riportate mettono in evidenza le azioni principali svolte **nell'arco del primo anno di lavoro del Piano per l'Uguaglianza**: una **policy stabile e duratura**, una **politica locale di stampo europeo** che vede al centro le azioni a favore dell'**uguaglianza nel lavoro**.

### 13 LUGLIO 2023

- il **Piano per l'Uguaglianza** della Città metropolitana di Bologna compie un anno di attività e per tale occasione tiene l'evento "La Grande Disuguaglianza", tre giorni per conoscere progetti, presentare proposte, condividere azioni e prendersi cura dell'Uguaglianza – 11,12,13 luglio

### 15 NOVEMBRE 2023

- **Mamma rimane al lavoro**, Avvio ciclo di incontri di formazione sulle competenze che si sviluppano con la maternità, utili anche in azienda

### 25 NOVEMBRE 2023

- **"Dieci domande sulla violenza"** che le scuole di Bologna rivolgono ai Centri Antiviolenza e Centri per Uomini Autori di Violenza. Organizzato con l'Università

### 22 NOVEMBRE 2023

- Sottoscrizione **Protocollo autonomia abitativa** per donne vittime di violenza

### 7 - 11 Novembre 2023

- Lione (Francia), partecipazione al **Social Affairs Forum – Empowering Cities – Working with vulnerable groups to mitigate the effect of crises.**

### GENNAIO - SETTEMBRE 2024

- **RAPPRESENTARE l'Uguaglianza**, avvio del progetto di definizione di una nuova machinery istituzionale per agire la funzione di Pari Opportunità assegnata alle Città metropolitane dalla Legge n. 56/2014

### FEBBRAIO 2023

- **Consigliera di Fiducia metropolitana**, per la prima volta nominata dall'Ente

### 3 DICEMBRE 2023

- **Mettiti nei miei panni.** Attività di sensibilizzazione, a Villa Smeraldi, in occasione della Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità, in collaborazione con associazioni del territorio





**6 MARZO 2024**

- Sottoscrizione **Protocollo autonomia lavorativa** per donne vittime di violenza

**27 MARZO 2024**

- **Dimissioni volontarie dal lavoro**, Formazione rivolta ai centri per l'impiego pubblici e privati, servizi sociali ed educativi del territorio metropolitano

**17 - 18 APRILE 2024**

- **Valenciennes** (Francia), partecipazione alla Peer Review **Gender Inclusive Urban Policies**

**13 LUGLIO 2024**

**Il Piano per l'Uguaglianza compie due anni di attività** e per tale occasione organizza "La Grande Disuguaglianza", un programma per conoscere azioni, attività e alleanze del Piano per l'Uguaglianza - dal 4 al 25 Luglio 2024.

**6 MARZO 2024**

- **Celebrazione della giornata internazionale della donna - 8 marzo 2024**, con "6 abiti contro la violenza", "Violenza economica, lavoro e disuguaglianza", con il racconto di casi concreti di Bologna metropolitana ed, a seguire, una tavola rotonda con interventi delle Organizzazioni Sindacali e Associazioni di Categoria del territorio metropolitano

**27 APRILE 2024**

- **No Women no Panel**, senza donne non se ne parla, rendicontazione primo anno di monitoraggio

**MAGGIO - GIUGNO 2024**

- **Consigliera di Parità metropolitana**, individuata nuova consigliera

**26 MAGGIO 2024**

- **Provaci tu! LA RISCIO', pedalare l'uguaglianza**, arrivo in Piazza Maggiore della Risciò che sensibilizza sulle difficoltà e sulle pesantezze delle disuguaglianze.



### LAVORO PAGATO

13 luglio 2022

Nasce il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna

13 luglio 2023

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie un anno di attività

13 luglio 2024

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie due anni di attività

#### Le misure previste e realizzate

- **Scommetti che ce la fai? Osare la Parità:** studio di fattibilità a sostegno della parità di presenza di uomini e donne, che ne manifestino l'interesse, in ogni settore occupazionale. Il progetto vuole favorire la presenza di lavoratrici nel settore dell'edilizia, storicamente praticato da soli lavoratori.
- **WOW – Women Organization Work:** azioni a sostegno dell'impresa femminile.
- **MAMMA RIMANE AL LAVORO:**
  - **scrittura di una proposta di Legge** insieme con esperti/e, parti sociale ed economiche, università e avvio di definizione di una possibile misura locale.
  - **Ricerca sulle dimissioni volontarie nei primi anni di vita dei/delle figli/e:** condotta dall'Università di Bologna in collaborazione con l'Ispettorato del lavoro, su questo fenomeno, a partire dai dati locali.
  - **attività di formazione** svolta da professionisti/e e rivolta ai servizi del territorio (centri per l'impiego, servizi sociali e servizi educativi). Attività di formazione (3 appuntamenti, fruibili online), a cura di associazioni di manager per dare valore, anche nel lavoro retribuito, a quelle competenze (soft skills) che si maturano nel momento in cui si diventa genitore.
  - **Vademecum:** insieme di proposte da rivolgere alle imprese per meglio valorizzare il tempo della genitorialità con particolare riferimento al rientro al lavoro (in corso di definizione).
- **Lavoro alla Pari: Ricerca sui redditi di lavoratori e lavoratrici che si dimettono volontariamente nei primi anni di vita dei/delle figli/e** condotta dall'Università di Bologna in collaborazione con l'Ispettorato del lavoro.
- Incontri con Organizzazioni Sindacali e Associazioni di Categoria per confrontarsi su **crisi aziendali in corso, con particolare riferimento alle imprese a prevalenza femminile.**
- **Calendario dell'Uguaglianza:** raccolta, diffusione, presentazione in conferenza stampa e valorizzazione di iniziative pubbliche organizzate da Enti Locali, Associazioni, Istituzioni scolastiche del territorio metropolitano in occasione delle ricorrenze, del **25 novembre** (Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza sulle Donne), del **3 dicembre** (Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità), del **11 febbraio** (Giornata Internazionale delle Donne e Ragazze nella Scienza), **8 marzo** (Giornata Internazionale della Donna), **17 maggio** (Giornata Internazionale contro l'omolesbobitansfobia)



# RENDICONTAZIONE SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ 2023 – 2024

## LAVORO PAGATO: A CHE PUNTO SIAMO?

### La rete e le alleanze: incontri, seminari e iniziative pubbliche a cui il Piano per l'Uguaglianza ha preso parte

- **Settembre 2023, FARETE 2023**, partecipazione all'Assemblea Generale organizzata da Confindustria Emilia Area Centro
- **Settembre 2023, PIONIERE**, relazione all'incontro organizzato dagli Ordini degli Architetti di Bologna nel panel sulla "La parità di genere e le politiche pubbliche per le pari opportunità nel nostro territorio"
- **Settembre 2023, L'IMPORTANZA DELLA MISURAZIONE – IL BILANCIO DI GENERE**, relazione all'incontro organizzato presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Bologna;
- **Dicembre 2023, IL LAVORO DIGNITOSO: CONTRASTO ALL'ILLEGALITÀ, L'EQUA RETRIBUZIONE E PARI OPPORTUNITÀ**, relazione alla Tavola rotonda "Senza Distinzione alcuna '23. Percorsi di uguaglianza e equità" organizzato dalla Città di Imola
- **Gennaio 2024, DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE GENDER PAY GAP**, presentazione del Piano per l'Uguaglianza nell'ambito del progetto N.O.V.I.S. - Nuove Opportunità per Valorizzare Investimenti professionali e Sistemi retributivi di egual valore di genere, organizzato da Union service in collaborazione con Regione Veneto
- **Aprile 2024, CHE GENERE DI CITTADINANZA. PARTIAMO DAL LAVORO PER COSTRUIRE PARITÀ**, relazione al panel "Quando la lingerie non è più un lusso: il caso La Perla", due giornate di approfondimento sullo stretto rapporto che lega donne e lavoro tra discriminazioni, gender pay gap e stereotipi, promosso da AICS Bologna
- **Maggio 2024, Roma, QUINTA GIORNATA NAZIONALE DELLE SOCIETÀ BENEFIT**, relazione all'assemblea organizzata da Assobenefit
- **Maggio 2024, IL TERRITORIO DELLE COMPETENZE E DEI TALENTI. COME SI COSTRUISCE UNA STRATEGIA REGIONALE PER LA SFIDA DEL LAVORO E DELLE SKILLS**, saluto in apertura all'assemblea Hub del territorio Emilia - Romagna, in occasione del Festival dello Sviluppo Sostenibile
- **Maggio 2024, BILANCIO DI GENERE DELLE AZIENDE SANITARIE DI BOLOGNA METROPOLITANA**, saluto di apertura al convegno "Il percorso, i risultati e le traiettorie di sviluppo" organizzato dalle Aziende Sanitarie di Bologna e scrittura della postfazione della prima edizione del loro Bilancio di genere



# RENDICONTAZIONE SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ 2023 - 2024

## LAVORO NON PAGATO: A CHE PUNTO SIAMO?

### LAVORO NON PAGATO

13 luglio 2022

Nasce il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna

13 luglio 2023

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie un anno di attività

13 luglio 2024

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie due anni di attività

#### Le misure previste e realizzate

- **Proposta di Legge** di contrasto al fenomeno delle dimissioni dei genitori nei primi anni di vita dei figli e delle figlie.
- **Ricerca sui redditi delle lavoratrici madri** che si dimettono volontariamente dal lavoro pagato nei primi anni di vita dei figli e delle figlie.
- **Attività di formazione** volto a costruire una misura locale di contrasto fenomeno delle dimissioni volontarie dei genitori nei primi anni di vita dei figli e delle figlie.
- **Adesione a tre bandi europei** specificatamente rivolti a definire e favorire misure di conciliazione.

#### La rete e le alleanze: incontri, seminari e iniziative pubbliche a cui il Piano per l'Uguaglianza ha preso parte

*Per la rendicontazione di questi incontri è necessario fare riferimento all'elenco indicato nel precedente capitolo "Lavoro pagato" stante che, come fin dagli anni '70 del secolo scorso molte economiste mettono in evidenza, è l'insieme del lavoro non retribuito (cura, conciliazione, condivisione) a sostenere il lavoro pagato, non il contrario.*

*Nella logica di promuovere azioni di uguaglianza, questi due ambiti devono NECESSARIAMENTE stare insieme, come (faticosamente) accade nella vita quotidiana di lavoratrici e lavoratori.*



### CONTRASTO ALLA VIOLENZA SU DONNE E MINORI

13 luglio 2022

Nasce il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna

13 luglio 2023

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie un anno di attività

13 luglio 2024

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie due anni di attività

#### Le misure previste e realizzate

- **PROTOCOLLO PER L'AUTONOMIA LAVORATIVA** Sottoscrizione di un Protocollo per l'Autonomia lavorativa con parti economiche e sociali di inserimento lavorativo di donne che hanno subito violenza, in collaborazione con Insieme per il Lavoro e i Centri Antiviolenza.
- **PROTOCOLLO PER L'AUTONOMIA ABITATIVA**  
Sottoscrizione di un Protocollo per l'Autonomia abitativa di donne che hanno subito violenza, con Città metropolitana di Bologna, dai Comuni e Unioni dei Comuni dell'Area metropolitana, dalla Regione Emilia Romagna, da ACER Bologna, da Solaris, da Sindacati e Associazioni rappresentative di proprietari ed inquilini, insieme con i Centri Antiviolenza del territorio.
- **NUOVO ACCORDO ACCOGLIENZA ED OSPITALITÀ**  
Azioni, approfondimenti, confronti a favore del rinnovo dell'Accordo metropolitano per l'accoglienza, ascolto ed ospitalità di donne che hanno subito 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**



# RENDICONTAZIONE SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ 2023 – 2024

## CONTRASTO ALLA VIOLENZA SU DONNE E MINORI: A CHE PUNTO SIAMO?

### La rete e le alleanze: incontri, seminari e iniziative pubbliche a cui il Piano per l'Uguaglianza ha preso parte

- **Settembre 2023, CORSO DI FORMAZIONE PER OPERATORI E OPERATRICI**, saluto in apertura al corso di formazione organizzato dall'Associazione Senza Violenza
- **Novembre 2023, FORMAZIONE SUL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE**, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, intervento in apertura del ciclo di conferenze organizzato da ALSTOM, volto ad offrire a dipendenti e pubblico uditori elementi pratici per riconoscere e denunciare le varie forme di violenza di genere. In aggiunta, inaugurata mostra "Laugh!" dell'artista Monica Pirone, ospitata dall'impresa;
- **Novembre 2023, BOLOGNA FOR COMMUNITY ACCOMPAGNA CHIAMA chiAMA**, supporto alla realizzazione e partecipazione a "La partita per dire #no alla violenza contro le donne" organizzata presso lo stadio Dall'Ara da PMG Italia Società Benefit, con il supporto del Bologna FC, e dedicato all'associazione MondoDonna Onlus, di sensibilizzazione al contrasto alla violenza contro le donne con disabilità;
- **7 - 11 Novembre 2023, Lione, SOCIAL AFFAIRS FORUM – EMPOWERING CITIES- WORKING WITH VULNERABLE GROUPS TO MITIGATE THE EFFECT OF CRISES** relazione del Piano per l'Uguaglianza come buona prassi;
- **Novembre 2023, POVERTÀ E LAVORO** relazione all'incontro organizzato dalla FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (FABI) Bologna di presentazione di un'analisi sul clima lavorativo che ha coinvolto migliaia di lavoratori e lavoratrici bancari della Città metropolitana bolognese con un importante spaccato per genere che ha messo in evidenza le difficoltà di tutti i lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici, insieme con Casa delle Donne per Non Subire Violenza;
- **Novembre 2023, CONCORSO "DAI VALORE AL MERITO"**, intervento alla premiazione delle 3 migliori tesi di laurea sul contrasto alla violenza di genere nell'ambito del concorso "Dai valore al merito" dedicato a Francesca Quaglia finanziato da Associazione PerLeDonne ODV e Città di Medicina.



### CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

13 luglio 2022

Nasce il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna

13 luglio 2023

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie un anno di attività

13 luglio 2024

Il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna compie due anni di attività

#### Le misure previste e realizzate

- **Consolidamento della strategia ECCO: La strategia "ECCO!" - Educazione Comunicazione Cultura per le Pari Opportunità di Genere** si pone l'obiettivo di coordinare, qualificare e rendere riconoscibili le attività che la Città metropolitana di Bologna, Area Sviluppo sociale, realizza in ottica di genere, educazione, sensibilizzazione, contrasto agli stereotipi, formazione ai/docenti del territorio metropolitano e diffusione di una comunicazione rispettosa e consapevole. ECCO! rappresenta una strategia innovativa, che integra diversi mondi, un'azione che interseca le attività promosse dall'Ufficio Pari Opportunità e dall'Ufficio Sviluppo Capitale umano della Città metropolitana di Bologna, in collaborazione con i servizi territoriali, le scuole e gli enti di formazione, ma non solo: unisce anche diversi partner del territorio metropolitano, costruendo in questo modo una rete sempre più ricca. La strategia ECCO! rappresenta, inoltre, un tassello fondamentale del Piano per l'Uguaglianza metropolitano, in particolare per quanto riguarda la quarta area di intervento – Cultura dell'Uguaglianza, proprio per questo il Piano per l'Uguaglianza, ha partecipato, in questo primo anno di attività, al Comitato scientifico di ECCO che si pone l'obiettivo di supportare la strategia ECCO! sia rispetto all'impianto tematico generale sia nella progettazione di specifiche iniziative. Inoltre il Piano per l'Uguaglianza è sempre stato parte attiva delle iniziative pubbliche della strategia ECCO, intervenendo, anche, durante i saluti istituzionali di attività realizzate con ragazzi e ragazze delle scuole ed enti di formazione aderenti alla Rete Ecco.
- **Prosecuzione del progetto "Il Genio della Donna", finanziato anche dalla Fondazione del Monte e sviluppato in collaborazione al settore Cultura della Città metropolitana di Bologna:** Raccoglie voci bio-bibliografiche, elaborate con criteri scientifici, di pittrici, scultrici, incisore, ricamatrici, miniaturiste, artiste operanti nell'arco cronologico compreso fra il Medioevo e il Novecento. È stato fondato nel 2007 dalla Provincia di Bologna grazie all'impegno dell'Assessorato alle Pari Opportunità ed è sorto sotto la direzione scientifica di Vera Fortunati, sviluppandosi attraverso numerose tranches di lavoro a partire dal 1994.
- Primo monitoraggio del **Protocollo RAI "No Women No Panel"** – senza donne non se ne parla: Città metropolitana e Comune di Bologna, insieme a Regione Emilia-Romagna e Alma Mater Studiorum Università di Bologna, lo hanno sottoscritto in data 27 aprile. Il Protocollo ha l'obiettivo di promuovere la presenza delle donne nel dibattito pubblico, valorizzando competenze, esperienze e talenti femminili per una più compiuta attuazione dei principi di democrazia paritaria e pluralismo. "No Women No Panel" è un'iniziativa nata in seno alla Commissione europea, e rilanciata dalla Rai proprio attraverso una serie di protocolli attuativi nei territori.



# RENDICONTAZIONE SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ 2023 – 2024

## CULTURA DELL'UGUAGLIANZA: A CHE PUNTO SIAMO?

- Il **Premio Internazionale Daniele Po** viene istituito per volontà di Nedda e Fortunato Po, fondatori dell'Associazione Onlus "Le Case degli Angeli di Daniele nel mondo", per onorare la memoria del figlio attraverso un riconoscimento anche oneroso ad un personaggio che, a livello nazionale od internazionale, si sia particolarmente distinto nella difesa dei diritti umani e nell'esaltazione di tutti quei valori che concorrono alla realizzazione di una Civiltà di Pace. Il Piano per l'Uguaglianza è parte attiva del Comitato del Premio, che annualmente, insieme al Comune di Bologna, si occupa di selezionare la vincitrice del premio
- **Seconda edizione del report "Misure di genere"**, un nuovo modo di raccogliere e presentare dati con particolare attenzione al lavoro, a cura dell'Ufficio Statistico della Città metropolitana di Bologna
- **Provaci tu! LA RISCIO', l'uguaglianza si pedala.** Partner del progetto di Salvaciclisti Bologna in collaborazione con Period Think Tank, sulle difficoltà e sulle pesantezze delle disuguaglianze. Sostegno al progetto, partecipazione all'attività di finanziamento e sostegno all'organizzazione della 135km Rimini – Bologna con partecipazione attiva all'arrivo della carovana a Bologna in Piazza Maggiore.

**PROGETTO "6 ABITI CONTRO LA VIOLENZA"**, collaborazione al nuovo progetto di Mario Costantino Triolo – MCT Collezioni, esposti nelle Sale di Palazzo Malvezzi nell'ambito delle iniziative organizzate dal Piano per l'Uguaglianza in occasione della Giornata internazionale della Donna, per mettere in evidenza quanto la violenza sulle donne sia ancora presente ed attuale.

- **PREMIO TINA ANSELMI:** collaborazione con il Centro Italiano Femminile (sede di Bologna) e l'Unione Donne in Italia (sede di Bologna) alla realizzazione dell'edizione Premio Tina Anselmi 2024 cui obiettivo è far emergere il valore dei saperi e delle competenze delle donne per la collettività, testimoniando l'importanza della parità di genere per costruire sinergie positive in contesti particolarmente difficili come quelli che stiamo vivendo in questi ultimi anni, caratterizzati da un aumento di disuguaglianze, molestie e violenze che pesano maggiormente sulle spalle delle donne
- **UN NUOVO SECOLO. RAPPRESENTARE L'UGUAGLIANZA.**

Collaborazione con Assessorati Cultura COBO e Cm e Cineteca di Bologna a favore della Cultura dell'Uguaglianza. Nell'ambito del Festival "Sotto le Stelle del Cinema" di Cineteca di Bologna, proiezione in Piazza Maggiore, Bologna, di "Lost in translation" (USA-Gia/2003) di Sofia Coppola (102') , prima donna statunitense e la terza in assoluto ad avere ottenuto una candidatura all'Oscar come miglior regista proprio per questa pellicola che si aggiudica l'Oscar alla migliore sceneggiatura originale, il Golden Globe per la migliore sceneggiatura, l'Independent Spirit Award per la miglior regista e per la miglior sceneggiatura.

- **AEMILIA ARS.** proseguito il lavoro COBO e CMBO a favore del riconoscimento di DECO per Aemilia ARS

### La rete e le alleanze: incontri, seminari e iniziative pubbliche a cui il Piano per l'Uguaglianza ha preso parte

- **Ottobre 2023. Torino, "WOMEN&THECITY. ASCOLTA, AGISCI E CAMBIA"**, relazione nel contesto della riflessione pubblica sul tema della parità di genere e sulle buone prassi della pubblica amministrazione, delle imprese, delle fondazioni e delle associazioni, organizzata da Torino Città per le donne.
- **Ottobre 2023, YOUNG WOMEN FOR EQUAL AND INCLUSIVE NEIGHBORHOODS (YWEIN)**, intervento all'incontro organizzato da Action Eurobox nel contesto del progetto YWEIN, co-finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea
- **Novembre 2023, CONVEGNO ANNUALE DONNE E SCIENZA**, saluto introduttivo al convegno organizzato da CNR Area territoriale di ricerca di Bologna



# RENDICONTAZIONE SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ 2023 – 2024

## CULTURA DELL'UGUAGLIANZA: A CHE PUNTO SIAMO?

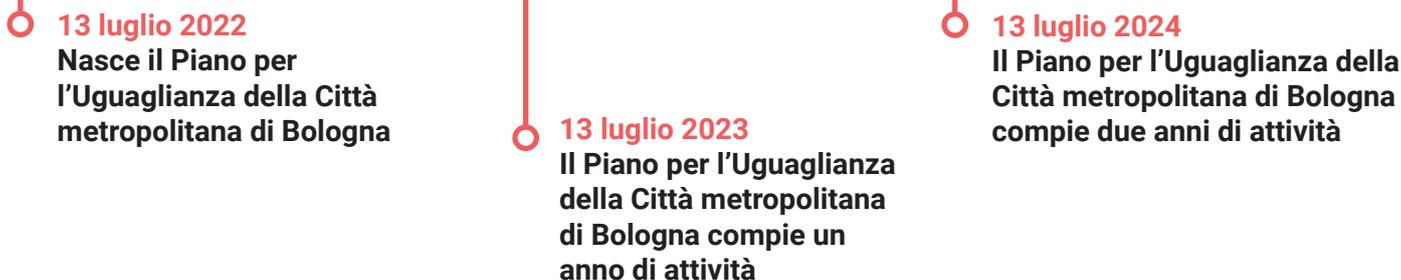
- **Dicembre 2023, FESTIVAL DELLA CULTURA TECNICA**, relazione al panel “SUPERARE GAP DI GENERE E DISCRIMINAZIONI: AZIONI, BUONE PRATICHE E NUOVI SVILUPPI” nell’ambito del Festival della Cultura Tecnica
- **Marzo 2024 STEM, FORMAZIONE E PARITÀ**, relazione al seminario “Parità Di Genere” nell’ambito del ciclo di seminari 2024 “STEM, formazione e parità”, organizzato dalla Commissione Pari Opportunità dell’Ordine degli ingegneri della Provincia di Milano
- **Febbraio 2024, KALEIDOS – GENERE E PLURALITÀ NELLA SCIENZA** intervento nel panel “Donne e scienza: quale narrazione?” una discussione partecipativa volta a identificare strategie concrete per riscrivere la narrazione delle donne nella scienza, promuovendo modelli autentici, diversificati e accessibili che riflettano la realtà delle aspirazioni femminili nel campo scientifico
- **Febbraio 2024, LA METRICA DELL'OLTRAGGIO** intervento alla presentazione del libro di Michela Bilotta
- **Febbraio 2024, UNA POLITICA PERTUTTE. TRA STORIA E ATTUALITÀ**, intervento al dibattito organizzato dall’Associazione culturale Youkali APS
- **Aprile 2024, INTERREG EUROPE POLICY LEARNING PLATFORM**, intervento nella Peer Review Gender Inclusive Urban Policies
- **Aprile 2024, D-BUSINESS 2024 COLTIVA LA TUA VISIONE: IMPRESA E PASSIONE**, intervento all’Open Day annuale organizzato dalla sezione bolognese di Rete al Femminile, l’associazione nazionale dedicata alle donne che lavorano in proprio come libere professioniste, freelance o imprenditrici. Evento patrocinato dal Comune di Bologna.
- **Aprile 2024, “NOME DI BATTAGLIA ESTELLA. TERESA NOCE, UNA DONNA COMUNISTA DEL NOVECENTO”** intervento alla presentazione del libro di Valerio Varesi
- **Maggio 2024, LE DONNE NELLA RESISTENZA, LA RESISTENZA DELLE DONNE OGGI. LA VITA SOCIALE, IL LAVORO, LA VIOLENZA DI GENERE E IL FEMMINICIDIO** intervento all’evento organizzato da A.N.P.I
- **Maggio 2024, “LA CAPACITÀ DI TRASFORMARE IL MONDO. Pratiche femministe di servizio sociale”** partecipazione alla presentazione del volume a cura di Letizia Lambertini ed. Settenove, 2023
- **Maggio 2024, 128 DONNE PER LA LIBERTÀ E PER LA PACE.** Nella ricorrenza della fine della Seconda Guerra Mondiale in Europa il Piano per l’Uguaglianza partecipa all’incontro di commemorazione delle donne cadute per la pace e per la libertà dei popoli c/o Monumento alle 128 donne cadute a Bologna e Provincia nella guerra di liberazione
- **Maggio 2024 “DONNE.SALUTE - TERRITORIO”** intervento alla presentazione del volume a cura della Community Donne Protagoniste in Sanità. Edra, 2023
- **Maggio 2024 CERTIFICAZIONE DI GENERE IN IMPRESA SIMULATA**, portati i saluti ad incontro con quelle scuole i cui studenti e studentesse hanno simulato progetti rivolti alle imprese a favore della certificazione di genere. Redatto articolo, comunicato stampa successivo all’incontro. Con Rete Ecco!; partner di progetto Sviluppo Lavoro Italia



# RENDICONTAZIONE SECONDO ANNO DI ATTIVITÀ 2023 - 2024

## CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI: A CHE PUNTO SIAMO?

### CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI



#### Le misure previste e realizzate

- **3 Dicembre 2023, METTITI NEI MIEI PANNI.** Attività di sensibilizzazione, a Villa Smeraldi, in occasione della Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità, in collaborazione con associazioni del territorio
- **8 Maggio 2024, RETE READY,** completamento dell'adesione formale di CMBO alla Rete Ready e sostegno e partecipazione all'incontro della Rete a Bologna. Presentato il Piano per l'Uguaglianza.
- **24 - 26 Maggio 2024, PROVACI TU! LA RISCIO', PEDALARE L'UGUAGLIANZA,** partner del progetto di Salvaciclisti Bologna in collaborazione con Period Think Tank, sulle difficoltà e sulle pesantezze delle disuguaglianze. Sostegno al progetto, partecipazione all'attività di finanziamento e sostegno all'organizzazione della 135km Rimini - Bologna con partecipazione attiva all'arrivo della carovana a Bologna in Piazza Maggiore.





