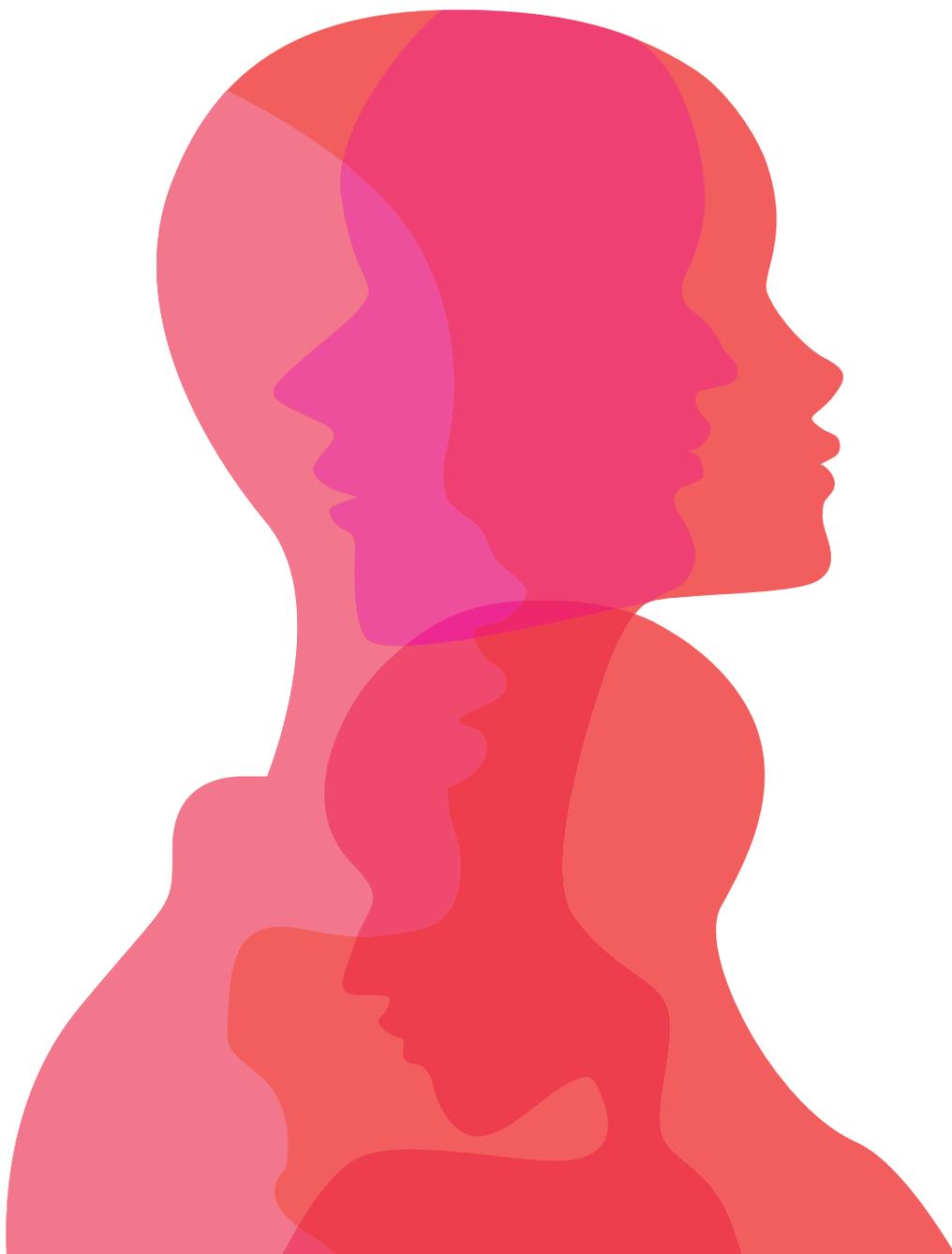




EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA PIANO PER L'UGUAGLIANZA

IL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ

**PIANO PER
L'UGUAGLIANZA
DI GENERE
2021 - 2026**





INDICE

05. IL PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

06. 2022 – 2023: IL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA

06. *Dalle politiche di Pari Opportunità, al Piano per l'Uguaglianza: una Policy stabile e duratura*

07. *Una politica locale di stampo europeo*

08. *Una politica al cui centro rimane il lavoro*

09. *Dal Piano per l'Uguaglianza all'azione amministrativa: come trasformare un piano in un'azione amministrativa, dentro il linguaggio delle pubbliche Amministrazioni*

10. RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ (LUGLIO 2022 – LUGLIO 2023)

10. *Un anno di lavoro del Piano metropolitano per l'Uguaglianza*

14. *Lavoro Pagato e Lavoro Non Pagato: a che punto siamo?*

15. *Contrasto alla Violenza su Donne e Minori: a che punto siamo?*

16. *Cultura dell'Uguaglianza: a che punto siamo?*

17. *Contrasto alle Discriminazioni multiple, additive, intersezionali*

18. *Azioni trasversali alle aree del Piano*

IL PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

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.

Il Piano per l'Uguaglianza della Città Metropolitana di Bologna compie un anno, si presenta con una nuova veste grafica e (anche) in lingua inglese; sopra ogni altra cosa abbiamo gettato le **fondamenta per una nuova politica pubblica**: stabile, duratura, di stampo europeo.

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.**

5 AREE DI INTERVENTO

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

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

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 un budget.
- 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 oltre alla permanenza delle persone che ne hanno temporaneamente la responsabilità politica e/o amministrativa.

Tutto questo, in appena un anno di lavoro.

UNA POLITICA LOCALE DI STAMPO EUROPEO

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. Quella dell'Uguaglianza è una sfida continua, da compiere a livello internazionale.

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 da di Helena dalli commissaria europea all'uguaglianza.
- **Dicembre 2022: Visita Ufficiale della Commissaria Helena Dalli a Bologna** (dicembre 2022) – confronto con la rete Capo D ampliata anche ad altre grandi imprese sulla promozione delle azioni di pari opportunità, incontro coi 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 Training internazionale, a Salonicco, sui temi della Gender Equality nella Pubblica amministrazione, nell'ambito del progetto Erasmus + E-Quality
- **Giugno 2023:** partecipazione a Bruxelles al primo confronto con altre città europee per la nascente task force gender di EuroCities
- **Giugno 2023:** attivata convenzione con Università di Bologna, Master Gemma, per avvio Tirocinio, Dottorato
- **Luglio 2023:** THE Feminist City: Urban Planning and Gender, New Ways of Thinking about THE city. Panel organizzato a Bologna
- **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.

Tutto questo, in appena un anno di lavoro.



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 dirompenti) da applicare nei bandi PNRR e negli appalti pubblici. (In corso di approvazione)
- **2022, Women On Boardwalk,** corso di formazione per promuovere uguaglianza e quindi pari presenza nei Board delle imprese
- **Marzo 2023** puntata di Equal for Lunch a sostegno di riforma art 37 affinché valga anche per i lavori l'essenziale funzione familiare
- **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,** azioni di promozione dell'impresitoria femminile
- **Giugno 2023** puntata di Equal for Lunch
- **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, i centri antiviolenza, associazioni di categoria, sindacati

Tutto questo, in appena un anno di lavoro.

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 ad avvio di mandato e ora il Consiglio metropolitano col voto di luglio 2022, convinte di dover raggiungere nel primo anno di lavoro un obiettivo meno visibile delle singole azioni previste nel piano, ma necessario per rendere quelle azioni capaci di cambiare in meglio la vita delle persone.



DAL PIANO PER L'UGUAGLIANZA ALL'AZIONE AMMINISTRATIVA: COME TRASFORMARE UN PIANO IN UN'AZIONE AMMINISTRATIVA, DENTRO IL LINGUAGGIO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

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.

RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA – PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ

LUGLIO 2022 – LUGLIO 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 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.

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 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, 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.

In questi mesi si è avviato, inoltre, un dialogo costante con la maggior parte dei settori dell'Ente.

Dalla collaborazione con l'Ufficio Statistico si è realizzato un Report dal titolo "Misure di genere" con l'obiettivo di attenzionare alcuni dati sulla specifica di genere (in particolare sul tema dell'occupazione femminile)

Con la Segreteria Generale si è avviato il confronto per lo sviluppo di una misura di Gender Procurement, con l'Area sviluppo economico si è mantenuto costante il confronto sui temi dell'occupazione femminile, con un'attenzione particolare al tema dell'imprenditoria femminile, con Insieme per il Lavoro si sta elaborando un Protocollo per l'autonomia lavorativa di donne in fuoriuscita da percorsi di violenza, con l'Ufficio Politiche Abitative, si sono avviati i confronti per la stesura di un Protocollo per l'Autonomia Abitativa rivolto a donne in fuoriuscita da percorsi di violenza.

Con l'Ufficio istruzione si sono consolidate tutte le attività, già avviate negli scorsi anni, relative alla strategia ECCO – Educazione Comunicazione Cultura e Pari Opportunità. Con il CUG – Comitato Unico di Garanzia – c'è stato un raccordo costante durante l'arco di questi mesi, rispetto alle attività promosse.

L'Ufficio Stampa e Comunicazione ha supportato la promozione e diffusione delle attività del Piano per l'uguaglianza in questo primo anno, attraverso comunicati, conferenze stampa, newsletter e notizie, diffuse sui canali web e social dell'Ente.

Si evidenziano inoltre, gli incontri periodici con l'Ufficio Pari opportunità del Comune di Bologna per il raccordo rispetto alla programmazione delle attività

I punti di seguito riportati fanno parte di **un intero anno di lavoro quotidiano** per il raggiungimento degli **obiettivi del Piano per l'Uguaglianza** della Città metropolitana di Bologna: una **policy stabile e duratura**, una **politica locale di stampo europeo** e che abbia **al centro il lavoro**, incrementando continuamente le **cinque aree** che compongono il Piano: **Lavoro Pagato, Lavoro Non Pagato, Contrasto alla Violenza di Genere, Cultura dell'Uguaglianza, Contrasto alle Discriminazioni multiple, additive e intersezionali.**

13 LUGLIO 2022

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

DICEMBRE 2022

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

21 DICEMBRE 2022

Dotazione di un **budget** per il Piano da parte del Consiglio metropolitano. Il Piano ha scelto un profilo **Gender Mainstreaming** ed è stato inserito in tutti i **documenti programmatici**

MAGGIO 2023

– Adesione alla **Rete WOMEN**
– Partecipazione al **Training internazionale** sui temi della **Gender Equality nella Pubblica amministrazione** (Salonicco)

OTTOBRE - DICEMBRE 2022

Raccolta dei **pareri favorevoli** nei **sette distretti del territorio metropolitano** e del **Consiglio comunale di Imola** e il parere favorevole della **Giunta del Comune di Bologna**

MARZO 2022 - LUGLIO 2023

Misura di **Gender Procurement**: il Piano si è mosso e si sta muovendo per l'approvazione di una cassetta degli attrezzi in cui vengono definiti i possibili **criteri premiali** da applicare nei bandi **PNRR** e negli **appalti pubblici** (in corso di approvazione)



GIUGNO 2023

- Partecipazione al primo confronto con altre città europee per la nascente **taskforce di EuroCities** (Bruxelles)
- Attivata convenzione con **Università di Bologna, Master Gemma**, per avvio Tirocinio, Dottorato

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)**

MARZO 2023 - LUGLIO 2023

- **Proposta di legge** di iniziativa popolare contro le dimissioni volontarie nei primi tre anni di vita dei figli e delle figlie (in corso di definizione)
- **"Equal For Lunch"**, un ciclo di incontri online in cui rappresentanti, istituzioni, esperti, esperte, giornalisti e giornaliste, si confrontano sui temi principali in discussione oggi in Italia nel dibattito pubblico sull'uguaglianza



LE 5 AREE DEL PIANO – A CHE PUNTO SIAMO?

IL LAVORO PAGATO

- **Misura di Gender Procurement:** realizzazione di una cassetta degli incontri, 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 dirompenti)
- **Proposta di Legge di iniziativa popolare** contro le dimissioni volontarie nei primi tre anni di vita dei bambini.
- **Avvio di confronti per promuovere la Certificazione di Genere dell'Ente**
- **Lavoro sull'imprenditoria femminile**

LE 5 AREE DEL PIANO – A CHE PUNTO SIAMO?

IL LAVORO NON PAGATO

- **Proposta di Legge di iniziativa popolare** contro le dimissioni volontarie nei primi tre anni di vita dei bambini
- **Confronti, con anche realtà europee,** sull'urbanistica di genere
- Incontri con Organizzazioni Sindacali e Associazioni di categoria per avvio di sperimentazioni per i **nidi aziendali**

LE 5 AREE DEL PIANO – A CHE PUNTO SIAMO?

CONTRASTO ALLA VIOLENZA SU DONNE E MINORI

- 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 il servizio Insieme per il Lavoro). Avvio di consultazioni e confronti con i 6 Centri Antiviolenza, le Associazioni di categoria, le Organizzazioni Sindacali.
- **Raddoppio dei fondi dell'Accordo metropolitano.**
- **Consolidamento e sviluppo di azioni di sensibilizzazione e formazione.**
- **Raccolta, elaborazione e analisi dati qualitativi e quantitativi sulle ospitalità e accoglienze delle 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
- **Raccolta, diffusione e valorizzazione di eventi organizzati da Enti locali, Associazioni, Istituzioni scolastiche del territorio metropolitano in occasione delle ricorrenze del 25 novembre, 21 febbraio, 8 marzo e 17 maggio**
- **Visita Commissaria Helena Dalli a Bologna (dicembre 2022)** – confronto con i centri antiviolenza 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.
- Adesione al Bando Daphne, come partner del Comune di Bologna
- Intervista progetto Mondo Donna Care4trauma
- Conferenze stampa in occasione del 25 novembre e dell'8 marzo

LE 5 AREE DEL PIANO – A CHE PUNTO SIAMO?

CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

- **Consolidamento della Strategia ECCO** – Educazione Comunicazione e Cultura per le Pari Opportunità
- Prosecuzione con il progetto **“Il Genio della Donna,” finanziato dalla Fondazione del Monte**
- Urbanistica di genere – progettare le città
- 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, hanno sottoscritto in data 27 aprile il Protocollo. 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/Dottorando nell'ambito del Master gemma**
- **Tirocinio Università di Bologna – Dipartimento Scienze della Comunicazione**, per il supporto, dal punto di vista comunicativo, al Piano per l'Uguaglianza
- **Approvazione del nuovo Protocollo Daniele Po**
- **Dati e indicatori**
- **Approfondimento e intervento sul tema della medicina di Genere**

LE 5 AREE DEL PIANO – A CHE PUNTO SIAMO? *CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE,*

- **Adesione dell'Ente alla rete READY:** 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, in particolare nella sua quinta area di intervento – contrasto alle Discriminazioni multiple, additive e intersezionali –
- Città metropolitana ha aderito alla Rete Ready, condividendo gli obiettivi che si pone la Rete:

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;

contribuire alla diffusione di buone prassi su tutto il territorio nazionale mettendo in rete le Pubbliche Amministrazioni impegnate nella promozione dei diritti delle persone lgbt; c. supportare le Pubbliche Amministrazioni nella realizzazione di attività rivolte alla promozione e al riconoscimento dei diritti delle persone lgbt.

- **Approfondimento nella puntata di Equal for lunch**
FIGLIE E FIGLI DELLO STESSO STATO. LA TUTELA DEI DIRITTI DEI FIGLI DELLE COPPIE OMOGENITORIALI.

AZIONI TRASVERSALI ALLE AREE DEL PIANO

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ

METROPOLITANA DI BOLOGNA

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

- **Pari Opportunità/Contrasto alla violenza:** Presentato il Progetto Rieccoci e ricevuto il finanziamento di 32 mila euro per promuovere azioni nel 2023–2024
- **DONNE E LAVORO** – Progetto Alla Pari – presentare entro settembre 2023

Equal for lunch https://www.pianouguaglianza.it/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.

Interlocuzioni/Confronto con l'Europa e altre realtà

- Partecipazione al Training internazionale, a Salonicco, sui temi della Gender Equality nella Pubblica Amministrazione, nell'ambito del progetto Erasmus+ "E-Quality" (maggio 2023).
- PARTECIPAZIONE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA ALL'EVENTO PROMOSSO DA ASVIS Buone pratiche territoriali per l'uguaglianza di genere. Focus su disuguaglianze e differenze tra e nei territori, (maggio 2023)
- Partecipazione alla nascente task force Bruxelles (giugno 2023)
- Partecipazione 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 (giugno 2023)

IL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ
PIANO PER
L'UGUAGLIANZA
DI GENERE
2021 – 2026

