

Il Bilancio di genere del Comune di Bologna Edizione 2024



SOMMARIO

| | |
|---|----|
| Prefazione | 3 |
| Introduzione | 4 |
| 1. Analisi dei dati in un'ottica di genere | 7 |
| 1.1. Il metodo e gli strumenti adottati..... | 7 |
| 1.2. Dati relativi al contrasto alla violenza di genere (anno 2022) | 12 |
| 1.3. Dati relativi alla parità di genere nell'Amministrazione comunale..... | 17 |
| 1.3.1 Un percorso sulla parità di genere nei servizi educativi | 20 |
| 1.4 Dati relativi alla composizione per genere negli organi comunali..... | 23 |
| 2. Focus tematici | 27 |
| 2.1. Campagna #datipercontare, Gender Index e progetto BEI | 27 |
| 2.2. GEP - Gender Equality Plan - Piano per le azioni di parità di genere dell'Amministrazione comunale..... | 36 |
| 2.3. Progetto Verso un Atlante di genere a Bologna | 37 |
| 2.4. Il <i>capacity building</i> degli organi politici | 38 |
| 2.5. Il processo di redazione e il potenziale impatto delle Linee guida sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere | 39 |
| 2.6. <i>No Women No Panel</i> - Senza donne non se ne parla..... | 40 |
| 2.7. L'attivazione dell'identità alias per il personale comunale..... | 41 |
| 3. Prospettive e obiettivi di miglioramento | 42 |
| Conclusioni..... | 46 |
| Sezione dati - Analisi del contesto cittadino..... | 47 |

Prefazione

a cura di Emily Marion Clancy

Vicesindaca del Comune di Bologna con delega a Pari opportunità, lotta alla violenza di genere e contrasto alle discriminazioni, Piano per l'Uguaglianza Metropolitano, Casa e politiche per l'abitare, Politiche ambientali, Economia della notte.

Il Bilancio di genere del Comune di Bologna è ormai una prassi consolidata dell'Amministrazione comunale, prassi che si è andata affinando negli anni trasformando profondamente questo strumento. Dalle prime edizioni incentrate sull'analisi dei dati - base fondamentale, naturalmente, di ogni bilancio - e sull'inventario delle politiche orientate con attenzione al genere, si è passati a consolidare un metodo per fare del Bilancio di genere un processo di trasformazione trasversale delle politiche, dei servizi, delle progettualità dell'Amministrazione attraverso la valutazione di impatto di genere che questi hanno sulle cittadine e sui cittadini.

Questa la linea di lavoro che ci siamo date in questo mandato: fare del Bilancio di genere - consentitemi il gioco di parole - uno strumento generativo. Nella convinzione che, per adottare politiche di genere, si debba adottare uno sguardo e una prospettiva di genere e applicarli con metodo nella progettazione delle politiche e dei servizi e nel disegnare la città, generando innovazione.

Dunque, passando attraverso l'analisi dei dati e l'emersione del differente impatto che le politiche hanno sui cittadini e sulle cittadine, con un lavoro intersettoriale che investe sempre più ambiti dell'Amministrazione e che dovrà, in prospettiva, investirli tutti, lo strumento Bilancio di genere prosegue la sua metamorfosi da **prodotto** (rapporto o inventario) a **processo** di trasformazione.

Nel percorso di redazione di questa edizione, in un'ottica di valutazione specifica dell'impatto di genere, il settore Pari Opportunità ha voluto approfondire alcuni temi, con la collaborazione dei rispettivi settori: educazione e formazione (su questo tema trovate nel testo un focus specifico) e politiche abitative con un lavoro di analisi dei dati, disaggregati per genere, relativi alle domande in graduatoria per l'accesso agli alloggi di Edilizia Residenziale Pubblica.

Il coinvolgimento trasversale dei vari settori dell'Amministrazione è fondamentale per una progettazione di genere di spazi, servizi, politiche che abbia un reale impatto e che, partendo dai dati e dall'analisi possa costruire, in definitiva, una città più giusta a misura di tutte le persone.

Non possiamo nasconderci che questo lavoro è impegnativo e il percorso per superare resistenze e abitudini consolidate, anche all'interno di una macchina complessa come l'Amministrazione di un grande Comune, è lungo, soprattutto in un periodo storico e politico che vede forme di grave regressione in questo campo e che pone oggi impetuosamente controcorrente chi vede nella valorizzazione delle differenze una enorme e proficua ricchezza per il benessere della comunità, ma credo che le basi siano ad oggi più salde e la consapevolezza aumentata e sia dunque nostra ferma intenzione, come Amministrazione, continuare a percorrere questa strada.

Introduzione

Il bilancio di genere è uno strumento previsto dalla legge quadro per la parità e il contrasto alle discriminazioni di genere della Regione Emilia-Romagna (L.R. n. 6/2014) con l'obiettivo di presentare i risultati delle politiche di genere adottate e mostrare quanto una politica attenta a creare parità possa concretamente rimuovere gli ostacoli che ancora le donne incontrano nel loro quotidiano e promuovere una migliore qualità della vita per tutte e tutti. La Regione ha fornito alle amministrazioni comunali delle linee guida dedicate, allo scopo di orientare le politiche pubbliche in ottica di genere e l'Amministrazione comunale, da diversi anni, ne utilizza le tracce per orientarsi nel costruire il proprio bilancio di genere.

“Il contesto istituzionale di riferimento nazionale, europeo ed internazionale punta sempre di più alla promozione di strumenti che conducono le organizzazioni ad intraprendere azioni per colmare il gap di genere. Basta pensare che la ‘parità di genere’ rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere è uno dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 con validità globale, che la nuova Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 considera la parità di genere uno ‘straordinario motore di crescita’. A livello europeo, la risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sull'integrazione della dimensione di genere nelle politiche fiscali nell'Unione europea, invita gli Stati membri ad attuare il bilancio di genere per identificare la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere. La Commissione europea a marzo 2020 ha presentato la Strategia per la parità di genere 2020 - 2025, che riconosce l'integrazione della dimensione di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche e in tutti i settori di azione come elemento fondamentale per il raggiungimento della parità di genere.” (cit. Bilancio di genere Regione Emilia-Romagna).

Nel presente bilancio, il capitolo 1 descrive anzitutto il nuovo metodo adottato dal Comune di Bologna a partire dal 2024 e introduce brevemente gli strumenti messi a disposizione dell'Amministrazione a seguito del percorso di assistenza tecnica fornita in corso d'anno dall'associazione Period Think Tank APS a diverse articolazioni organizzative del Comune. Nello stesso capitolo, l'Ufficio Pari opportunità rappresenta le azioni riferite al contrasto alla violenza di genere e al sostegno alle donne per l'accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza. Viene ripresa l'analisi dei dati relativi alla parità di genere nel personale dell'Amministrazione comunale, a partire dalla relazione del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) dell'anno 2024, relativa all'anno 2023 e viene aggiornata l'analisi relativa alla composizione per genere del Consiglio Comunale per partiti di appartenenza, della Giunta e dei Consigli Circoscrizionali o di quartiere.

Infine viene rappresentato un percorso svolto dall'Ufficio Pari opportunità e dall'Area Educazione, istruzione e nuove generazioni, consistito in una serie di incontri operativi volti a sviluppare un pensiero sul reperimento e l'analisi di dati relativi alle azioni formative e educative che coinvolgono il personale 0-6, in ottica di valutazione di impatto di genere. L'obiettivo è di indagare nei prossimi anni la ricaduta in termini operativi e misurabili dei corsi di formazione, promossi dall'Ufficio Pari opportunità o da altre agenzie formative, dedicati al personale 0/6 con focus sulle tematiche legate alle pari opportunità, al contrasto alla violenza di genere e della tutela delle differenze.

Il capitolo 2 sviluppa diversi focus tematici, attraversando più azioni curate dall'amministrazione con lo stesso obiettivo. Le iniziative descritte in questo capitolo comprendono sia progetti specifici sia azioni interne all'amministrazione. Queste azioni sottolineano quanto sia fondamentale valutare l'impatto di genere delle politiche pubbliche per costruire una città che rispetti veramente le differenze di genere.

Il primo focus è un aggiornamento dell'Area Programmazione e Statistica rispetto ai risultati dell'adesione del Comune di Bologna alla campagna #datipercontare, che include un modello di Gender Index come guida ad alcuni processi di programmazione dell'ente, e il progetto "Riduzione del gender gap nei progetti urbani a Bologna", sostenuto dalla BEI (Banca Europea per gli Investimenti).

Il secondo descrive le principali linee di azione del Gender Equality Plan del Comune di Bologna, per il quale è stata predisposta un'edizione aggiornata dal titolo Piano per le azioni per l'uguaglianza di genere dell'Amministrazione comunale 2025-2027.

Il terzo è un approfondimento sul progetto "Verso un Atlante di genere a Bologna - Prospettive femministe per costruire città sicure", volto a migliorare la capacità del territorio di supportare i segmenti della popolazione femminile a rischio di emarginazione sociale e a consolidare il processo di costruzione di spazi pubblici sicuri e plurali.

Il quarto focus riguarda un seminario formativo rivolto alla Giunta comunale come parte del percorso, in essere, di rafforzamento delle competenze sui processi di governance e organizzativi necessari per una piena attuazione della valutazione di impatto di genere.

Il quinto focus pone l'attenzione su un'importante azione che riguarda la redazione e il potenziale impatto delle linee guida dal titolo "Parole che fanno la differenza. Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere", adottate dal Comune di Bologna.

Il sesto riguarda l'adesione al progetto "*No Women No Panel* - Senza donne non se ne parla" attraverso la sottoscrizione di un Protocollo d'intesa tra Rai, Regione, Città metropolitana, Comune e Università di Bologna. 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. In attuazione del Protocollo, tutti i settori dell'Amministrazione sono stati coinvolti.

Il settimo e ultimo focus è dedicato alla previsione della possibilità, a partire dal 2023, di utilizzare l'identità alias per il personale dipendente dell'Amministrazione comunale.

Nel capitolo 3 si riportano le prospettive e gli obiettivi di miglioramento individuati, con la facilitazione di Period Think Tank APS, durante il percorso di assistenza tecnica.

La Sezione Dati permette di avere una fotografia del contesto cittadino in senso ampio. Nella prima parte, a partire da un'analisi del contesto cittadino a cura dell'U.I. Ufficio Comunale di Statistica, si analizzano dati demografici e dati su tematiche rilevanti come istruzione, lavoro, imprese, redditi e pensioni, salute e si espongono inoltre i risultati dell'Indagine sulla qualità della vita, con dati riferiti al 2023 disaggregati per sesso-genere. In conclusione a questa introduzione si ritiene utile evidenziare la coerenza del lavoro condotto nel 2023 rispetto alla strada già indicata nelle conclusioni della precedente edizione, ossia l'obiettivo di adottare un sistema di monitoraggio orientato alla valutazione di impatto di genere delle politiche locali sulla vita delle persone in città. Il bilancio di genere, infatti, non è uno strumento rivolto a produrre bilanci "delle donne" o specificamente rivolti alle donne, bensì uno strumento che interviene sui bilanci pubblici, tutelando sì i diritti individuali, ma con effetti positivi per l'intera società. Questa è la direzione intrapresa, grazie al metodo adottato, agli strumenti ora a disposizione sulla Valutazione di Impatto di Genere e al coinvolgimento del personale di tutti i settori. Si rileva però ancora il bisogno di formazione continuativa per quel che concerne l'approccio di genere e la valutazione di impatto delle politiche, così come la mancanza di dati disaggregati per genere o la difficoltà di estrapolarli da banche dati complesse, sia per mancanza di risorse umane da dedicare sia

per gli strumenti informatici in uso e modalità di raccolta dei dati non ancora pienamente allineate e integrate all'interno dell'ente.

La piena realizzazione della metodologia illustrata di seguito, da perseguire con un percorso graduale, costante, sistematico e strutturale, consentirebbe al Comune di usare il bilancio di genere anche come uno strumento di costruzione delle proprie politiche e non solo a fini rendicontativi. Questo risultato permetterebbe anche di migliorare il contributo che questo strumento può offrire ad un percorso partecipativo e di coinvolgimento di cittadine e cittadini più completo e consapevole.

1. Analisi dei dati in un'ottica di genere

1.1. Il metodo e gli strumenti adottati

Nella precedente edizione è stata citata la rotta che avrebbe intrapreso il Comune di Bologna, segnando un solco di passaggio tra una fotografia dell'esistente e una valutazione dell'impatto di genere creato dalle politiche adottate. Questo è un risultato che potrà essere verificato nelle prossime edizioni, ma già da questo bilancio è possibile vedere tracciata la linea di demarcazione. Il 2023 ha segnato profondi cambiamenti sul metodo, che saranno evidenziati in questo capitolo.

Grazie all'assistenza tecnica fornita nel 2023 dall'associazione Period Think Tank APS e ad alcuni progetti strategici, tra i quali la realizzazione delle Mappe di genere e dell'Atlante di genere, sarà possibile rendere maggiormente visibile il collegamento fra quanto mostrato dai dati statistici e le politiche intraprese e come si intenderà monitorare l'impatto delle politiche. Con tale percorso si è inteso rafforzare la capacità interna di valutazione di impatto di genere delle politiche comunali, valorizzando le potenzialità del bilancio di genere come strumento orientato al policy making ed ampliato alle diverse fasi del processo amministrativo e politico dell'ente. Elemento di grande novità è l'avvio di un processo integrato e intersettoriale all'interno dell'Amministrazione comunale con il fine specifico della redazione del bilancio di genere, composto da attività di analisi di contesto e studio di fattibilità, di formazione e capacity building e di consulenza.

Attività di analisi del contesto e di capacity-building realizzate nel 2023

Il personale è stato coinvolto in due focus group curati da Period Think Tank APS con l'obiettivo di raccogliere da parte dei/delle partecipanti alcune idee, suggestioni e punti di vista su come implementare il bilancio di genere del Comune di Bologna, sia in termini di prodotto finale, quindi un rapporto consegnato alla fine di ogni anno, sia in termini di processo, quindi su come implementare le attività gestionali e amministrative. L'obiettivo è stato quello di evidenziare l'importanza del raccogliere i dati ed elaborarli per arrivare ogni anno a una valutazione delle attività del Comune di Bologna rispetto all'impatto di genere, sia ex post in termini di audit, ma anche ex ante in termini di prospettive di valutazione di impatto. L'intento è arrivare ad elaborare obiettivi di miglioramento e proposte per il budget dell'anno successivo.

Successivamente sono stati organizzati due seminari formativi, cui hanno partecipato referenti dei seguenti settori: Ufficio di Piano, Programmazione e Statistica, Sport, Educazione e Istruzione, Area Personale e Organizzazione, Cultura, Area Risorse Finanziarie, Welfare, Lavori Pubblici, Politiche abitative, con l'obiettivo di introdurre le diverse professionalità a concetti di base di economia e politica di genere, ruolo della produzione e della riproduzione nella definizione delle dinamiche macroeconomiche e dell'area di intervento pubblica. Sono stati affrontati i principi base delle politiche per le pari opportunità, internazionali e nazionali, così come i diversi approcci e strategie utilizzati per costruire la metodologia proposta per la redazione del bilancio di genere, di seguito descritta.

Un'altra importante novità del 2023 è rappresentata dalla delibera di Giunta con cui è stato istituito un gruppo di lavoro intersettoriale stabile dedicato alla promozione, attuazione e monitoraggio delle azioni e misure per la parità di genere con particolare riferimento ai processi riguardanti la redazione del bilancio di genere. Il gruppo di lavoro, coordinato dall'Ufficio Pari opportunità, all'interno del Settore Innovazione e semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza, è composto anche da referenti delle seguenti aree e settori: Area Personale e Organizzazione, Area Risorse Finanziarie, Area Programmazione e Statistica.

Con la delibera di Giunta del 2022 era già stato istituito il team di Diversity Manager, avviatosi con la nomina di 5 Diversity Manager a febbraio 2023 e sarà obiettivo delle prossime edizioni procedere coinvolgendo queste figure ad esempio per l'individuazione e la condivisione di obiettivi comuni da perseguire.

La redazione della prossima edizione del bilancio di genere si configura inoltre come uno degli obiettivi contenuti all'interno del Gender Equality Plan 2024-2026 con cui si intende promuovere la parità di genere attraverso la valutazione di impatto delle politiche pubbliche. Il Gender Equality Plan 2024-2026, in continuità con il Piano delle Azioni Positive, costituisce l'allegato 4 al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) pubblicato nella sezione di Amministrazione Trasparente.

Metodologia proposta

La metodologia proposta per il bilancio di genere del Comune di Bologna tiene conto di diverse strategie:

- a) La strategia duale che combina le politiche *gender targeted* e le politiche di *gender mainstreaming*.
- b) L'*approccio benessere* nel definire le capacità coinvolte nell'azione di governo dell'ente.
- c) La prospettiva del *performance oriented gender budgeting*.
- d) La *visione multistakeholder* dei/delle beneficiari/e.

La strategia duale che combina le politiche *gender targeted* e le politiche di *gender mainstreaming* è stata riconosciuta a partire dal 1995 nell'ambito della IV Conferenza Mondiale delle Donne a Pechino. La sua validità, nonostante la complessità della sua attuazione, è stata ulteriormente rafforzata dalla sua adozione sia a livello europeo che nazionale e regionale (Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025 della Commissione Europea, Strategia Italiana per la Parità 2021-2026 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Legge Regionale nr. 6/2014). Il *gender targeting* si riferisce alle politiche specificamente mirate alla promozione della parità di genere e immediatamente riconoscibili in quanto affrontano direttamente le aree evidenti di disparità di genere in cui le donne sono particolarmente svantaggiate (es. violenza contro le donne, disparità salariale, accesso alle posizioni apicali). Il *gender mainstreaming*, invece, è un approccio orizzontale e intersettoriale che richiede che la disparità di genere sia affrontata in ogni ambito di intervento di un'istituzione pubblica, in un'ottica di valorizzazione delle differenze.

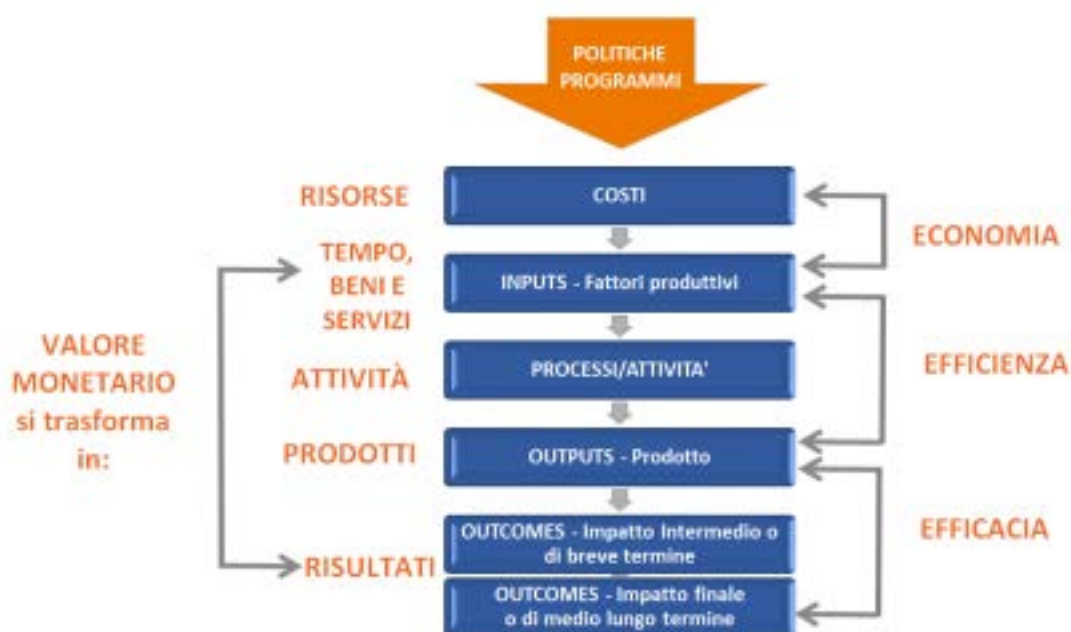
L'approccio benessere è adottato dalle "Linee Guida per il Bilancio di Genere nei Comuni della Regione Emilia Romagna" ed è basato sull'approccio Sviluppo Umano che guarda alle "capacità" delle persone, ossia al "mettere in grado" la persona di sviluppare diverse dimensioni di benessere (come, per esempio, vivere una vita sana, muoversi nel territorio, ecc.), ponendo l'attenzione alle differenze individuali dovute alle caratteristiche delle persone e a quelle del contesto. Adottando la prospettiva del benessere individuale e collettivo dei cittadini e delle cittadine, il bilancio di genere supporta il Comune nella lettura del proprio operato rispetto alla parità nell'ambito delle proprie competenze e in sinergia con l'operato degli altri enti del territorio.

Uno schema riepilogativo delle principali capacità sulle quali il Comune ha competenza può essere così rappresentato:



Principali capacità di donne, uomini, persone con altre identità di genere sulle quali ha impatto un Comune.
Fonte: elaborazione di Period Think Tank APS su Regione Emilia-Romagna, 2016

La prospettiva del performance oriented gender budgeting supporta il processo costruendo un sistema di analisi, monitoraggio e valutazione orientato a comprendere l'impatto dell'utilizzo delle risorse sulle persone attraverso il monitoraggio dei risultati di genere ottenuti nei diversi passaggi. Questa prospettiva, che considera un forte orientamento al risultato dell'azione di governo del Comune, implica una stretta connessione tra la pianificazione strategica e la gestione delle risorse pubbliche e collega il raggiungimento degli obiettivi politici all'utilizzo del budget. In questo senso, il bilancio di genere si affianca al sistema del ciclo della performance già in funzione all'interno dei comuni ed è essenziale che si inserisca in ogni sua fase, adattando di volta in volta gli strumenti tecnici più adeguati per seguire il processo.



Performance oriented gender budgeting – La catena dei risultati.
Fonte: elaborazione di Period Think Tank APS su Rhonda Sharp, 2003

Il gender budgeting dell'azione comunale si manifesta soprattutto attraverso le decisioni che riguardano la qualità della spesa e le procedure di gender procurement, che richiedono requisiti di genere specifici nella selezione e assegnazione di bandi e gare.

È importante ricordare che alcuni servizi comunali consentono di individuare e definire chiaramente i/le beneficiari/e, ad es. quelli rivolti alla persona e quelli che prevedono un accesso diretto. Altri servizi, invece, come ad esempio le infrastrutture o il verde, sono più difficilmente associabili a uno specifico genere. Tuttavia, ciò non implica che non abbiano un impatto di genere: valutando l'utenza, si trova infatti spesso la possibilità di una lettura di genere legata non solo alle disparità di genere, ma anche a differenze nell'utilizzo dei servizi comunali.

La fase di Outcome è quella che definisce l'impatto sul benessere che tali servizi hanno avuto sulla singola persona e che coinvolge maggiormente il concetto di "capacità". Quest'area è più difficile da monitorare e valutare, poiché l'impatto dei servizi comunali è spesso individuabile solo a posteriori, dopo un adeguato periodo di tempo, e difficilmente rilevabile se non attraverso analisi e ricerche specifiche con l'utenza. È spesso quindi molto arduo rilevare tale impatto.

La catena dei risultati (Input-Output-Outcome) si sviluppa lungo un orizzonte temporale che spiega la necessità di un impegno costante, prolungato e ripetuto da parte delle istituzioni, spesso protratto per più legislature/mandati.

Il Gender Equality Index di EIGE mette in luce come per colmare il gap di genere occorre investire in modo mirato in quelle capacità che maggiormente lo definiscono nella capacità di lavorare (Lavoro), di prendersi cura di sé e degli altri (Tempo), di acquisire conoscenza e sapere (Istruzione), di vivere una vita sana (Salute), di partecipare alla vita pubblica, politica ed economica (Potere), di accedere alle risorse (Denaro) e di vivere una vita sicura (Violenza). Queste capacità sono centrali ed è importante considerare il contributo che a queste possono dare, in una logica di gender mainstreaming, anche le altre capacità sulle quali il Comune ha competenza, tra le quali ad esempio la capacità di muoversi e viaggiare e di godere del tempo libero.

Ultima componente della metodologia adottata è la visione multistakeholder dei/delle beneficiari/e. Questa emerge come conseguenza dell'adozione dei tre approcci precedenti che inducono a prendere in considerazione l'impatto delle risorse pubbliche su donne, uomini, persone con altre identità di genere non solo in quanto cittadini e cittadine (impatto diretto), ma anche in quanto portatori e portatrici di interesse all'interno di organizzazioni come aziende, ONG, parti datoriali, ecc., che sono coinvolte in vario modo nella catena del valore attivata dalle risorse pubbliche. Seguendo quindi lo schema della catena dei risultati, sarà possibile identificare gruppi di stakeholder legati all'area degli input, degli output e degli outcome.

Le fasi: da prodotto a processo

Il bilancio di genere, proprio perché si inserisce all'interno del ciclo della performance dell'ente, può essere interpretato sia in termini di prodotto che di processo. È strutturato in cinque fasi che includono la definizione dell'analisi del contesto, dell'identità dell'ente, l'analisi della programmazione, l'analisi del bilancio e l'analisi delle attività, oltre al monitoraggio delle performance.



Le 5 fasi del Report di bilancio di genere.

Fonte: elaborazione di Period Think Tank APS

Il bilancio di genere, così redatto, ha una doppia valenza, poiché fornisce importanti indicazioni e informazioni ai decisori interni all'ente, ma al tempo stesso rappresenta la base su cui si fonda il coinvolgimento della cittadinanza e degli altri stakeholder.

Per valorizzare al meglio le potenzialità del bilancio di genere e renderlo effettivamente in grado di influenzare le decisioni politiche e amministrative all'interno dell'Istituzione, **è essenziale che questo strumento si trasformi da prodotto a processo**, contribuendo ad alimentare le altre fasi del ciclo della performance, che a loro volta possono contribuire a migliorarlo successivamente.

Si è scelto di redigere, una volta all'anno, un bilancio di genere in grado di offrire una visione d'insieme e di focalizzarsi in modo specifico su alcuni temi. Contemporaneamente, per massimizzarne le potenzialità e rendere il bilancio di Genere uno strumento effettivamente integrato nei processi e nelle procedure amministrative, è fondamentale che le altre fasi del ciclo della performance accolgano al loro interno elementi del bilancio di genere chiaramente evidenziati. Questo permetterebbe di unire nel processo della performance sia il criterio del gender targeting che quello del gender mainstreaming.

Gli strumenti messi a disposizione dei settori per la raccolta dei dati

Il Comune è in possesso di un sofisticato sistema di raccolta dati, sia tramite l'estrazione da banche dati esistenti che attraverso indagini dirette coinvolgendo i cittadini e le cittadine. Questo prezioso lavoro può essere ulteriormente ampliato attraverso la ricerca mirata di dati mancanti o ulteriori analisi e ricerche. Tuttavia, l'aspetto cruciale sul quale si può promuovere un importante processo di miglioramento riguarda l'utilizzo e l'integrazione di questi dati in un quadro di riferimento unitario che li colleghi in modo sempre più preciso e pertinente al processo decisionale.

In particolare, la sfida emersa a seguito dello studio di fattibilità condotto da Period Think Tank APS consiste nell'espandere la prospettiva di genere non solo rispetto all'impatto dell'azione

comunale, ma anche ad una prospettiva multi-stakeholder (ad esempio attraverso la rendicontazione sociale e le relazioni dei fornitori di servizi).

Questa ampliata prospettiva offre l'opportunità di sviluppare schede di rilevazione per il monitoraggio dei servizi dettagliate e complete, in relazione all'allocazione delle risorse comunali e stimola la riflessione sull'impatto dell'amministrazione nei confronti di altri portatori di interesse, sempre con l'obiettivo di promuovere la sostenibilità di genere ad ampio spettro.

A tal fine sono stati messi a disposizione dei settori due modelli che possono essere utilizzati a tal fine, come un esempio di check-list che assicura che tutti i possibili aspetti di genere di un progetto o programma del Comune sono stati presi in considerazione.

1.2. Dati relativi al contrasto alla violenza di genere (anno 2022)

Il Comune di Bologna è impegnato in azioni di prevenzione e contrasto alla violenza di genere e di sostegno per l'accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita su diverse linee di intervento e di finanziamento.

Svolge, inoltre, un ruolo strategico nell'attivazione e consolidamento della rete territoriale, in particolare attraverso il Protocollo di intesa per il miglioramento della protezione delle donne che hanno subito violenza nell'ambito di relazioni di intimità. Tale Protocollo nasce nel 2017, su impulso dell'Assessora alle pari Opportunità e al contrasto alla violenza di genere del Comune di Bologna, per dare strutturaltà e sistematicità alle iniziative di contrasto alla violenza maschile contro le donne; nasce, inoltre, per assicurare l'integrazione delle attività dei diversi soggetti sottoscrittori, garantendone il coordinamento attraverso incontri periodici.

Si occupa, inizialmente, di violenza nell'ambito delle relazioni di intimità e gli obiettivi specifici sono:

- la creazione e condivisione di procedure di intervento coordinato fra i soggetti che agiscono nelle situazioni di difesa delle donne che hanno subito violenza, per garantire la massima sinergia tra i soggetti partecipanti;
- lo sviluppo delle competenze di tutte le professionalità che entrano in contatto con le donne che hanno subito violenza, messe a disposizione dei soggetti partecipanti.

Il metodo di lavoro segue una cadenza semestrale, con lo scopo di condividere azioni integrate, individuare criticità e possibili soluzioni operative coordinate, monitorare l'andamento delle azioni e verificare i risultati conseguiti. I soggetti partecipanti sono Istituzioni e Associazioni che, nel territorio bolognese, intervengono in concreto con le donne (già) vittime di violenza da parte di partner o ex-partner nelle relazioni di intimità.

Nel 2023 si è avviato il processo di ampliamento del Protocollo, finalizzato ad implementare la rete territoriale antiviolenza attraverso la previsione di nuove funzioni e competenze e l'introduzione di nuovi soggetti sottoscrittori quali: IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola, Centro Operativo per la Sicurezza Cibernetica-Polizia Postale Emilia Romagna, Ufficio interdistrettuale esecuzione penale esterna Bologna, Ufficio scolastico regionale per l'Emilia-Romagna - Ufficio V - Ambito Territoriale di Bologna, Alma Mater Studiorum - Università degli Studi di Bologna, il Garante per i Diritti delle Persone private della Libertà personale del Comune di Bologna, l'Ordine degli Avvocati di Bologna e l'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Bologna.

Il Comune, inoltre, con il settore Servizi Sociali, supporta e implementa azioni e iniziative che promuovono nel territorio l'autonomia abitativa per le donne e le loro figlie e i loro figli, inserite in un percorso di fuoriuscita dalla violenza in applicazione dei principi e delle linee di azione contenute nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO).

Per il tramite della Regione Emilia-Romagna, è, inoltre, destinatario di un finanziamento statale per il mantenimento dei Centri antiviolenza e delle case rifugio esistenti e tale finanziamento viene annualmente ripartito e assegnato alle sedi di centri antiviolenza e case rifugio.

Insieme alla Città metropolitana di Bologna, ai Comuni/Unioni dei 6 Distretti socio-sanitari e alle sei associazioni che si occupano di contrasto alla violenza sul territorio metropolitano (Casa delle Donne per non subire violenza, U.D.I., Associazione MondoDonna, SOS Donna, PerLeDonne e Trama di Terre), il Comune di Bologna ha sottoscritto, nel 2015, l'Accordo di ambito metropolitano per la realizzazione di attività ed interventi di accoglienza, ascolto e ospitalità per donne che hanno subito violenza.

Tale Accordo regola l'accoglienza e l'ospitalità di donne maltrattate o che hanno subito violenza su tre livelli: ospitalità in pronta accoglienza, ospitalità in seconda accoglienza, anche ad alta intensità educativa e infine consulenza, ascolto e sostegno.

L'ospitalità in pronta accoglienza è rivolta alle donne con o senza figli, che subiscono violenza intra o extrafamiliare e necessitano di una pronta ospitalità. L'accesso, attivo 24h al giorno, avviene su richiesta del Pris metropolitano (pronto intervento sociale) o del Servizio Sociale Territoriale. L'accoglienza dura 1 mese, con possibilità di prorogare la durata, su richiesta del Servizio oppure in accordo dell'Ente gestore. Nell'ambito dell'accordo metropolitano sono messi a disposizione 23 posti per la pronta accoglienza, nello specifico 17 da Casa delle Donne, 2 da Trama di Terre (Imola) e 4 da MondoDonna (Baricella - Comune fa parte dell'Unione Terre di Pianura insieme ai comuni di Budrio, Granarolo dell'Emilia, Minerbio, Malalbergo, Castenaso).

L'ospitalità in casa rifugio è rivolta a donne con o senza figlie e figli che hanno necessità di un luogo sicuro, protetto, accogliente e tranquillo, in cui intraprendere un percorso di uscita dalla violenza e ricostruire la propria autonomia, con la possibilità di ricevere sostegno nella scelta di allontanarsi dalla violenza e nell'attivare i canali necessari per realizzare il proprio progetto. L'accesso può avvenire dopo un periodo di ospitalità in pronta accoglienza, su richiesta dei servizi sociali responsabili del caso oppure attraverso contatto diretto della donna vittima di violenza, in questo caso la sua presenza verrà comunicata al Servizio Sociale Territoriale. L'accoglienza può durare dai 6 ai 9 mesi. Nell'ambito dell'accordo metropolitano ci sono 25 posti dedicati all'accoglienza in Casa Rifugio, nello specifico 21 di Casa delle Donne e 4 di Trama di Terre. Sono a disposizione, anche, 16 posti per l'ospitalità in Casa Rifugio ad alta intensità educativa (10 Mondo Donna e 6 da Casa delle Donne).

Il terzo livello è quello della consulenza, ascolto e sostegno rivolto a donne maggiorenni, maltrattate nel proprio contesto familiare o minacciate di violenza, con l'obiettivo di proporre uno spazio riservato e competente in cui poter esprimere vissuti, raccontare l'esperienza e definire un percorso e una strategia per uscire dalla violenza, nel rispetto dell'autonomia e delle scelte decisionali della donna. Nell'ambito dell'Accordo, i/le firmatari/e si impegnano, annualmente, a raccogliere i dati al fine di monitorare la situazione e l'andamento dell'accoglienza. Nell'ambito dell'Accordo metropolitano sono state accolte presso i Centri Antiviolenza del territorio, firmatari dell'Accordo, 1121 donne nel 2022.

Il sistema di contrasto alla violenza di genere, nella città di Bologna, si articola su una molteplicità di servizi rivolti alle donne che subiscono violenza. Nello specifico, sono presenti sul territorio i seguenti servizi:

- 4 Centri Antiviolenza gestiti dalle associazioni firmatarie dell'Accordo metropolitano (Casa delle Donne, MondoDonna, SOS Donna, U.D.I.). Tra questi, Casa delle Donne, MondoDonna gestiscono strutture dedicate con posti per l'ospitalità delle donne vittime di violenza, garantendo i primi due livelli di accoglienza previsti dall'Accordo metropolitano; ovvero l'ospitalità in emergenza e l'ospitalità in casa rifugio, anche ad alta intensità educativa.
- 2 Centri per uomini autori di violenza (Liberiamoci dalla violenza, Senza Violenza).

| CENTRI ANTIVIOLENZA | INFORMAZIONI |
|----------------------------|---|
| Casa delle Donne | Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna tel. 051 333173 – 051 6440163 email: infobologna@casadonne.it sito web: www.casadonne.it |
| MondoDonna | CHIAMA chiAMA di Bologna tel: 337 1201876 email: chiamachiamo@mondodonna-onlus.it sito web: www.mondodonna-onlus.it/progetti/115-chiamachiamo.html |
| SOS Donna | SOS Donna di Bologna tel. 051 434345 – 345 5909708 Numero verde: 800453009 email: Sosdonna.bo@gmail.com sito web: www.sosdonna.org |
| U.D.I | Centro Antiviolenza U.D.I. di Bologna tel. 051 232313 email: udibo@libero.it sito web: www.udibologna.it/donne-e-giustizia/punti-di-ascolto/ |

| CENTRI PER UOMINI AUTORI DI VIOLENZA | INFORMAZIONI |
|---|---|
| Liberiamoci dalla violenza (LDV) | Liberiamoci dalla Violenza (LDV) c/o Casa della Salute Navile, via D. Svampa 8, Bologna tel. 366 4342321 email: ldv@ausl.bologna.it sito web: www.ausl.bologna.it/asl-bologna/dass/centro-ldv |
| Senza Violenza | Senza Violenza Via de' Buttieri 9A, Bologna tel. 349 1173486 email: info@senzaviolenza.it |

I Centri Antiviolenza, dotati o meno di Case rifugio, sono “presidi socio-assistenziali e culturali gestiti da donne al servizio delle donne, che hanno come finalità primaria la prevenzione e il contrasto alla violenza maschile sulle donne e che forniscono accoglienza, consulenza, ascolto, sostegno alle donne, anche con figli/e, minacciate o che hanno subito violenza”. Costituiscono parte integrante del sistema dei servizi alla persona e riferimento essenziale per le politiche di prevenzione della violenza sulle

donne, in un'ottica di sussidiarietà con gli enti istituzionali. I Centri Antiviolenza possono articolarsi anche con sportelli sul territorio dove svolgere le proprie diverse attività.

Al 31/12/2022 sono 4 i Centri Antiviolenza presenti sul territorio comunale: Casa delle Donne per non subire violenza, Associazione MondoDonna, SOS Donna, Centro Antiviolenza U.D.I.

I Centri Antiviolenza hanno mediamente 26 anni di esperienza e competenza specifica in materia di contrasto alla violenza contro le donne e sono aperti come Centri Antiviolenza, in media da 19 anni, con un minimo di 10 anni ed un massimo di 33 anni. Funzionano per 12 mesi all'anno, sono attivi mediamente 5 giorni a settimana, con una media giornaliera di 8 ore di attività. 2 centri hanno una reperibilità di 24 h (Casa delle Donne, U.D.I) e per tutti, viene attivata la segreteria telefonica negli orari di chiusura. Tutti i 6 CAV hanno aderito al numero nazionale 1522.

Tutti i Centri Antiviolenza hanno applicato una metodologia di valutazione del rischio, utilizzando il modello SARA/SARA-PLUS/SARA SURPLUS 2 e si è fatta la valutazione del rischio ad un totale di 641 donne nel 2022.

Percorsi per centro antiviolenza

| Percorsi attivati | MondoDonna | Casa delle Donne | U.D.I. | SOS | Totali |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------------|---------------|------------|---------------|
| Donne che hanno contattato il CAV | 440 | 880 | 137 | 66 | 1523 |
| Numero di contatti totali | 1200 | 880 | 299 | 134 | 2513 |

Nel 2022 si sono attivati percorsi di fuoriuscita dalla violenza, per 1.201 donne, di cui 790 per nuove donne in percorso (il 66%), a fronte del 78% dello scorso anno (-12%).

Quindi, delle 1.660 nuove donne che hanno contattato il Centro Antiviolenza nel 2022, 790 hanno attivato un percorso di fuoriuscita dalla violenza (47%) a fronte del 55% dello scorso anno.

| Figli minorenni supportati e seguiti direttamente dai Centri | MondoDonna | Casa delle Donne | U.D.I. | SOS Donna | TOTALI |
|---|-------------------|-------------------------|---------------|------------------|---------------|
| Totale figli minorenni | 238 | 456 | 85 | 34 | 822 |
| Di cui vittime di violenza diretta | 58 | 124 | 26 | 11 | 219 |
| Di cui vittime di violenza assistita | 81 | 309 | 11 | 23 | 424 |

Le figlie e i figli minorenni supportati dai CAV nel territorio metropolitano sono in totale 822, di cui 219 vittime dirette della violenza e 424 vittime di violenza assistita.

Tipologia di violenza subita

La violenza psicologica: è la violenza più subdola e pericolosa, proprio perché invisibile, porta danni spesso permanenti. Consiste in una serie di atteggiamenti, gesti, parole e discorsi volti direttamente a denigrare l'altra persona e il suo modo di essere. Ha lo scopo di rendere la persona insicura, per poterla controllare e sottomettere. Si tratta di una violenza sistematica e costante distrugge la vittima e la rende succube psicologicamente al maltrattante.

La violenza economica: ogni forma di controllo e limitazione che impedisca alla donna di essere economicamente autonoma (controllo delle spese personali della donna o spese famigliari; privazione e/o controllo del salario e/o del proprio denaro personale o di famiglia; Impedimento ricerca o mantenimento lavoro; mancata corresponsione del denaro per piccole spese; utilizzo improprio ed eccessivo del denaro familiare).

La violenza sessuale: ogni forma di imposizione e di coinvolgimento in attività sessuali non desiderate anche all'interno della coppia (richiesta di atti sessuali non voluti; aggressioni sessuali; stupro; richiesta o imposizione di atti sessuali per mantenere il posto di lavoro o progredire nella carriera; imposizione dell'aborto/obbligo di portare a termine la gravidanza; imposizione di rapporti sessuali non protetti/divieto di far ricorso alla contraccezione; mutilazioni e/o operazioni forzate agli organi genitali; prostituzione forzata).

La violenza fisica: riguarda tutti gli atti lesivi dell'integrità fisica della persona, dalle percosse, alle lesioni, al femminicidio (percosse; pizzicotti; spintoni; tirate di capelli; lesioni; sputi; morsi; calci; pugni; schiaffi immobilizzazione; bruciature; tagli; fratture; strangolamento; privazione di cure mediche e/o del sonno, ecc.). Sul territorio metropolitano: il 43% delle donne accolte dai CAV nel 2021 ha subito violenza psicologica, il 29% ha subito violenza fisica, il 18% ha subito violenza economica e, infine, il 10% dichiara di aver subito violenza sessuale.

Tipologia della violenza subita per centri antiviolenza

| Tipologia delle violenze | MondoDonna | Casa delle Donne | U.D.I. | SOS | Totali |
|---------------------------------|-------------------|-------------------------|---------------|------------|---------------|
| Psicologiche | 100 | 319 | 83 | 50 | 552 |
| Economiche | 20 | 144 | 40 | 16 | 220 |
| Fisiche | 80 | 210 | 50 | 30 | 370 |
| Sessuali | 40 | 122 | 20 | 13 | 195 |
| Totali | 240 | 795 | 193 | 109 | 1337 |

Sul territorio metropolitano, il 41% delle donne accolte dai CAV nel 2022, ha subito violenza psicologica, il 28% ha subito violenza fisica, il 17% ha subito violenza economica ed infine il 14% dichiara di aver subito violenza sessuale. Rispetto alle 790 nuove donne in percorso, sono 371 (il 47%) le donne che hanno preso contatto con le FFOO prima o dopo l'attivazione del percorso con i Centri Antiviolenza e 279 (35 %) le donne che hanno denunciato il maltrattante prima o dopo l'attivazione del percorso.

Rispetto al 2021 il numero delle donne che ha preso contatto con le FFOO (311) è aumentato del 19% ed il numero delle donne che ha denunciato (185) è aumentato del 51%.

Informazioni sull'Autore della violenza:

- il 56% delle donne dichiara di aver subito violenza dal partner
- il 23% dall'ex partner
- il 10% da un familiare
- il 5% da un amico/conoscente.

Pertanto, il 94%, delle donne accolte nei Centri Antiviolenza nel 2022, ha subito violenza da una persona conosciuta (partner, ex partner, familiare, amico/conoscente). Questo dato conferma che la violenza viene esercitata e agita da uomini che hanno avuto o hanno una relazione affettiva con la donna. Se a questo dato si aggiunge la percentuale dei casi in cui l'autore è un familiare, si arriva alla quasi totalità. Quasi mai l'autore della violenza è un estraneo.

Nel 2021 il 73,4% delle donne accolte dichiarava di aver subito violenza dal Partner o dall'Ex Partner, a fronte del 79% del 2022.

1.3. Dati relativi alla parità di genere nell'Amministrazione comunale

Fonte: Relazione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG 2024)

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha disposto per le pubbliche amministrazioni l'obbligo di istituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Il comitato, i/le cui componenti rimangono in carica quattro anni, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze che la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni stabiliscono.

I dati presentati nella Relazione CUG 2024 (Disponibile sul sito web del Comune di Bologna www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/relazioni-annuali-cug), relativa all'anno 2023, sulla struttura occupazionale per genere, livello e modalità contrattuale, evidenziano che il personale dipendente del Comune di Bologna presenta, appunto nel 2023, sostanzialmente la medesima ripartizione tra i generi degli anni precedenti: poco più di 3 dipendenti su 4 sono donne, pari al 76% del totale (24% uomini).

La presenza di uomini è maggiore tra gli Amministratori (58%), tra le figure ex art. 90 Dlgs 267/2000 (55%) e tra gli operatori (57%). Tra le Alte specializzazioni si riscontra parità di genere (5 uomini e 5 donne). Gli under 30 sono il 4% dei dipendenti, di cui il 37% uomini. Il divario maggiore con prevalenza femminile si riscontra nella fascia di età fra i 41 e i 60 anni, con 55 punti percentuali di differenza (22% uomini, 78% donne).

Tra il personale che fruisce del lavoro da remoto, la proporzione tra gli uomini è del 2%, del 4% per le donne (personale non dirigenziale). Il Lavoro Agile si conferma lo strumento più ampiamente diffuso tra il personale del Comune di Bologna, interessando circa il 47% del totale (1.961 dipendenti), pari alla percentuale dell'anno precedente. Tra i dipendenti uomini l'utilizzo di questo strumento è diffuso per il 45%, tra le donne il 42%.

La nuova modalità di *lavoro da remoto* prevede un'attivazione ordinaria e un'attivazione legata ad eventi straordinari. Delle 158 posizioni in lavoro da remoto al 31/12/2023, 3 sono relative a lavoro da remoto per eventi straordinari. Sono state aggiunte 2 nuove categorie: l'utilizzo di Ferie solidali e del

Congedo obbligatorio di paternità introdotto ad agosto 2022. Il D.Lgs. n. 105/2022 del 30/6/2022, entrato in vigore il 13/8/2022, ha modificato la modalità di fruizione del congedo parentale e ha introdotto il congedo di paternità obbligatorio. Rispetto a quest'ultimo, sono 5 i dipendenti uomini che hanno utilizzato il congedo nel periodo da agosto a dicembre 2022, arrivando a 15 nel 2023.

I dati riferiti alla *fruizione di congedi* per L. 104 e congedi parentali, si concentrano più in capo alle dipendenti donne (77,9% del totale dei permessi presi in esame dalla tabella), in linea con gli ultimi due anni (79% e 78,6%).

Tra i due tipi di permessi appare evidente la predominanza del primo istituto (assistenza a familiari non autosufficienti, 81% fruiti da donne) rispetto al secondo (connesso alla presenza di figli minori; 58%).

Gli uomini usano principalmente permessi orari (55%), permessi giornalieri (34%), 8% di permessi giornalieri e 3% orari per congedi parentali. Le donne fruiscono rispettivamente del 39% di permessi giornalieri L.104, 29% di permessi orari, del 25% di permessi giornalieri per congedi parentali e 7% per permessi orari.

Complessivamente, il totale di permessi fruiti nel corso del 2023 ammonta a 28.829 (erano 26.558 nel 2022).

Part time: l'analisi sulla motivazione è possibile solo sui contratti di lavoro part-time a termine, per i quali la motivazione viene inserita in fase di rinnovo o di nuova richiesta; tali contratti rappresentano comunque più della metà (55%) del totale di personale in part-time al 31/12/2023. Si conferma che la "seconda attività" è una delle motivazioni inserite nella procedura di richiesta di attivazione/rinnovo dei contratti di lavoro part-time ed è inserita nell'analisi effettuata.

Una parte dei contratti di lavoro part-time (il 19%) riguarda personale direttamente assunto con questa tipologia contrattuale, principalmente nei servizi educativi o per le categorie protette (Legge n. 68/1999).

I restanti contratti di lavoro part-time (il 25%) erano stati attivati in passato senza un termine di scadenza e per questi contratti non disponiamo della motivazione, ma abbiamo comunque cercato di fornire un'analisi della distribuzione per % di presenza (part-time con % di presenza minore o uguale al 50% e part-time con % di presenza maggiore al 50%), distribuzione presente anche nelle tabelle della Relazione CUG (dati al 31/12/2023) sul totale personale in part-time.

ANALISI PART-TIME AL 31/12/2023

405 persone con contratto di lavoro part-time al 31/12/2023

| Tipologia di part-time | F | M | Totale complessivo | % |
|--|------------|-----------|--------------------|--------|
| Personale assunto con contratto di lavoro part-time | 68 | 10 | 78 | 19,26% |
| Contratti di lavoro part-time attivati in passato senza data di scadenza | 89 | 14 | 103 | 25,43% |
| Contratti di lavoro part-time con termine di scadenza | 201 | 23 | 224 | 55,31% |
| Totale complessivo | 358 | 47 | 405 | |

Macroanalisi della motivazione indicata in fase di richiesta di rinnovo o di nuovo contratto di lavoro part-time con termine di scadenza

| | F | M | Totale complessivo | % |
|--|------------|-----------|---------------------------|----------|
| part-time per attività di caregiver (assistenza verso figli, nipoti, familiari disabili o L.104) | 111 | 6 | 117 | 52,23% |
| part-time per sé stesso (salute, disabilità, L. 104) | 23 | 6 | 29 | 12,95% |
| part-time per sé stesso (seconda attività) | 7 | 5 | 12 | 5,36% |
| part-time per sé stesso (esigenze di studio) | 3 | | 3 | 1,34% |
| part-time per altri motivi personali | 57 | 6 | 63 | 28,13% |
| Totale complessivo | 201 | 23 | 224 | |

Dettaglio della motivazione indicata in fase di richiesta di rinnovo o di nuovo contratto di lavoro part-time con termine di scadenza

| | F | M | Totale complessivo | % |
|-----------------------------------|------------|-----------|---------------------------|----------|
| ALTRI MOTIVI PERSONALI | 57 | 6 | 63 | 28,13% |
| ASSISTENZA FAMILIARE NO AUTOSUFF. | 20 | 5 | 25 | 11,16% |
| DIPENDENTE CON INVALIDITÀ | 4 | | 4 | 1,79% |
| ESIGENZE STUDIO | 3 | | 3 | 1,34% |
| FAMILIARE CON L.104/92 | 11 | | 11 | 4,91% |
| FIGLI CONV. ETÀ SCOLARE | 77 | 1 | 78 | 34,82% |
| MOTIVI DI SALUTE DIP. | 16 | 5 | 21 | 9,38% |
| NIPOTI IN ETÀ SCOLARE | 3 | | 3 | 1,34% |
| RICONOSCIMENTO L.104/92 SE STESSO | 3 | 1 | 4 | 1,79% |
| SECONDA ATTIVITÀ | 7 | 5 | 12 | 5,36% |
| Totale complessivo | 201 | 23 | 224 | |

Tipologia % di part-time sui contratti di lavoro part-time attivati in passato senza data di scadenza

| % di lavoro | F | M | Totale complessivo | % |
|---------------------------|-----------|-----------|---------------------------|----------|
| >50% | 56 | 8 | 64 | 62,14% |
| ≤50% | 33 | 6 | 39 | 37,86% |
| Totale complessivo | 89 | 14 | 103 | |

In un contesto caratterizzato sia da una tradizionale attenzione alle esigenze di conciliazione che dalle nuove sfide del mondo lavorativo (con un'accelerazione dettata dagli anni della pandemia), l'ultima relazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) mostra i principali strumenti interni messi in campo: il part-time; il lavoro da remoto, che comporta la localizzazione presso il proprio domicilio; il lavoro agile, che comporta una diversa «modalità» di misurazione del lavoro che privilegia l'aspetto dei risultati raggiunti e dell'efficacia del lavoro svolto rispetto al tempo dedicato o al luogo della prestazione.

In merito al part time, l'analisi delle principali motivazioni per cui un/a dipendente lo richiede, anche solo per alcuni periodi della propria vita, evidenzia che in ambito femminile la scelta è dettata nettamente dall'assistenza familiare e attività di caregiver.

Dai dati dell'Area Personale e Organizzazione riportati nella tabella si rilevano differenziali di retribuzione media. Il divario aumenta con la categoria, in particolare tra i ruoli con maggiore specializzazione. Il divario retributivo è praticamente nullo tra i dirigenti; contenuto tra gli operatori esperti. Non avendo avuto nuovi ingressi significativi di personale, la situazione non è cambiata rispetto agli anni precedenti, al netto del personale fuoriuscito per pensionamento o altri motivi.

È interessante notare il largo uso del lavoro da remoto che è utilizzato da circa il 47% del personale (considerando anche alcune attività non facilmente esercitabili in tale modalità di lavoro) e, in particolare, il suo uso quasi paritario secondo indicatori di genere (45% sul totale dei dipendenti uomini e 42% sul totale di dipendenti donne), contrariamente ad altri istituti in cui emerge maggiormente una differenza di genere nel loro utilizzo (come il part-time in cui si registra un uso del 4% fra gli uomini e del 11% fra le donne). Il CUG esprime l'auspicio che nella regolamentazione dello smart working vengano adeguatamente valorizzati quegli elementi di flessibilità che, compatibilmente con la natura e le finalità dell'istituto, sono in grado di amplificare anche i suoi impatti positivi in termini di conciliazione e che, dunque, la sua organizzazione flessibile, possa rappresentare anche uno strumento importante in tal senso, anche incentivandone l'uso ed effettuando idonea formazione al personale.

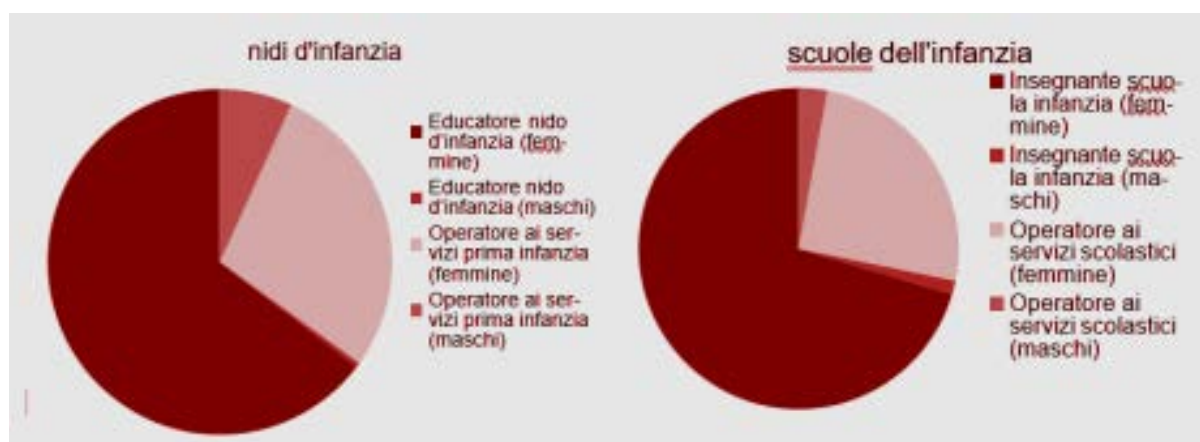
Riteniamo importante la proposta inserita fra le azioni positive dell'introduzione di un ulteriore punto di ascolto (psicologico) da affiancare come supporto all'importante figura dei consiglieri di fiducia già presente, per coltivare il più possibile il benessere lavorativo che non è mai separato dal benessere personale.

Si riscontrano importanti novità: in primo luogo, l'approvazione delle linee guida per l'attivazione dell'identità alias all'interno dell'ente; è stato poi approvato il manuale "Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze", in modo da coltivare un linguaggio rispettoso delle differenze; infine, sono state redatte le linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere. A questi due punti sono dedicati due focus di questa edizione del bilancio di genere.

Riteniamo importante la verifica di tutte le azioni messe in campo dall'Amministrazione, nonché il monitoraggio affinché le stesse siano effettivamente attuate.

1.3.1 Un percorso sulla parità di genere nei servizi educativi

Nel 2023 è stata messa a disposizione delle esperte di Period Think Tank APS, una puntuale analisi di genere del personale dell'Area educazione, istruzione e nuove generazioni - Servizi 0-6. Dal prospetto delle professionalità presenti nei servizi 0-6 dell'Area, a settembre 2023, si può evincere una netta prevalenza delle donne rispetto agli uomini.



Nidi d'infanzia e Scuole dell'infanzia del Comune di Bologna per ruolo professionale e genere

Questa ricognizione conferma che le professionalità educative risultano ancora culturalmente assegnate al ruolo femminile. Ciò impone una riflessione sulla interpretazione della figura educativa slegata dal sesso di appartenenza e dall'identificazione tra ruolo e cura materna. Proprio una ricerca svolta in Emilia-Romagna evidenzia la persistenza di ragioni culturali e conseguenti rappresentazioni del maschile e del femminile a cui corrispondono determinati, molto spesso pre-determinati, ruoli di genere; le donne continuano ad essere ritenute più adatte al lavoro di cura; i genitori intervistati ipotizzavano principalmente ragioni di tipo economico che fanno delle professioni educative degli sbocchi professionali poco attraenti dal punto di vista remunerativo, da cui un'implicita svalutazione sociale che può influire sulle scelte lavorative.

Questo, insieme alla riflessione sulla femminilizzazione del lavoro educativo, solleva anche una questione sulla trasmissibilità del modello, attraverso un lavoro che finisce per autoriprodursi all'infinito, un lavoro "da donne", per istinto materno e vocazione, da cui gli uomini scappano. La cura non dovrebbe invece conoscere distinzioni di sesso: la presenza degli uomini nella vita dei piccoli contribuisce alla costruzione della loro identità perché amplia le possibilità dell'universo sensoriale, psichico ed affettivo del bambino rendendolo più ricco. Si rende quindi necessaria la messa in discussione dei luoghi comuni, attraverso azioni concrete che possano, nel tempo, incidere sulla idea di maternage associata alle professionalità educative.

Le azioni, di cui la seconda già in corso, potrebbero comprendere:

- 1) formazione, interna ed esterna (verso le famiglie e i cittadini), finalizzata a promuovere una lettura differente del ruolo educativo che sostenga una visione diversa da quella che vede il nido d'infanzia come ambiente di stretta pertinenza femminile;
- 2) azioni pedagogiche sugli stessi bambini nei servizi atte a sensibilizzarli sin dall'infanzia rispetto a una idea di cura indipendente all'appartenenza di sesso.

L'analisi dell'impatto di genere nel contesto della formazione per i servizi Nidi e Infanzia è un passo importante per comprendere la distribuzione e l'inclusione di genere nell'Area Educazione, istruzione e nuove generazioni, UI Sistema integrato di Educazione e Istruzione 0/6 anni. In particolare ci si sofferma qui sul sistema integrato di Istruzione e Educazione 0/6 - Sostegno alla genitorialità.

L'analisi articolata e multidimensionale della formazione nei servizi per l'infanzia, con particolare attenzione alla suddivisione di genere e ai diversi ruoli del personale coinvolto nei percorsi formativi, sarà una delle azioni che dovranno essere valutate nelle prossime edizioni del bilancio di genere.

Ad oggi si propone il processo che le due aree stanno curando. Attraverso diverse riunioni di coordinamento si è giunte ad una sintesi delle aree chiave da indagare nei prossimi anni con lo scopo di effettuare una Valutazione impatto di genere (VIG) strutturata che consenta quindi di valutare un impatto reale delle politiche educative pubbliche.

Si ipotizza una raccolta dati, con suddivisione per genere, ovvero la percentuale di personale maschile (M) e femminile (F) nei servizi Nidi e Infanzia, contemporaneamente la verifica dei ruoli: personale docente e collaboratori.

I due settori da tanti anni condividono una storia di collaborazioni e condivisioni di obiettivi, attraverso la costruzione di un'ampia offerta formativa che si inserisce nel Catalogo curato dall'Area Educazione dedicato al personale 0/6.

Le offerte formative dell'Ufficio Pari opportunità, tutela delle differenze, diritti delle persone LGBTQI e contrasto alla violenza di genere propone alle figure educative 0/6 hanno il principale obiettivo di curare e costruire cultura relativamente alle tematiche della parità, del contrasto alla violenza di genere e della tutela delle differenze di genere.

Un'attenta analisi della partecipazione alla Formazione con le iscrizioni suddivise per genere sui tre assi formativi, promozione della pari opportunità, contrasto alla violenza di genere e tutela delle differenze evidenzia una pressoché totale adesione ai percorsi formativi con focus sul superamento degli stereotipi legati al genere da parte di personale femminile.

Questa analisi dovrebbe portare a spunti pedagogici, riflessione sugli strumenti operativi, una formazione culturale trasversale e procedere con un'analisi della partecipazione maschile nelle proposte formative culturali.

| FORMAZIONE AS 2023/2024 | | TOTALE ISCRITTI | di cui | |
|------------------------------------|--|----------------------------|---------------|----------|
| | | | F | M |
| 1.3 | Diversità come risorsa per una scuola inclusiva | 30 | 29 | 1 |
| 1.4 | Dalla parte delle bambine: tanti modelli per leggere le immagini | 26 | 26 | 0 |
| 1.5 | Il femminile in ombra: Nuove pratiche creative ed espressive per il contrasto degli stereotipi di genere | 29 | 29 | 0 |
| 1.6 | Identità e narrazione | 31 | 29 | 2 |
| | | | | |
| FORMAZIONE AS 2022/2023 | | TOTALE ISCRITTI | di cui | |
| | | | F | M |
| 3.04 | Diversità come risorsa per una scuola inclusiva | 21 | 19 | 2 |
| 3.05 | Dalla parte delle bambine e dei bambini | 18 | 17 | 1 |
| 3.06 | Dalla parte delle bambine: tanti modelli per leggere le immagini | 29 | 27 | 2 |
| 3.07 | Il femminile in ombra: imparare a raccontare oltre gli stereotipi di genere | 19 | 19 | 0 |
| 4.14 | Identità e narrazione | 26 | 26 | 0 |
| 9.3 | Dalla famiglia alle famiglie | 25 | 25 | 0 |

Ci piacerebbe giungere ad una analisi delle percentuali in modo da calcolare le percentuali di uomini e donne in ogni categoria (docenti, collaboratori, partecipanti ai corsi) e procedere con un'azione di confronto delle percentuali di partecipazione tra genere nei diversi assi formativi.

Si potrebbe procedere con un'analisi anche delle assunzioni temporanee, procedendo con una raccolta dati sulle assunzioni temporanee e verifica se queste persone hanno usufruito della formazione.

Uno sguardo al futuro

Implementare un bilancio di genere nell'area educativa può incontrare ostacoli come la mancanza di dati disaggregati per genere, resistenze culturali e istituzionali, e risorse limitate. Tuttavia, i benefici di una maggiore equità e inclusione superano di gran lunga queste difficoltà. L'obiettivo a lungo termine è costruire un sistema educativo che non solo promuova l'uguaglianza di genere ma diventi un modello per altre aree della società.

Il bilancio di genere è uno strumento fondamentale per promuovere l'uguaglianza tra i sessi, soprattutto nell'ambito educativo. Questo processo può rivelare disuguaglianze strutturali e aiutare a sviluppare politiche più eque. Importanza del bilancio di genere nell'area Educativa del Comune di Bologna è dirimente in quanto attraverso un percorso trasparente e responsabile si potrebbe arrivare, nei prossimi anni alla valutazione chiara di come vengono selezionate le risorse, costruendo bandi ad hoc. Uno studio sui materiali didattici per verificare ad esempio la revisione dei contenuti dei libri e delle risorse educative per eliminare stereotipi di genere, attraverso per esempio una VIG consequenzialmente a percorsi fatti da educatrici ed educatori. Verificare tramite la VIG la valutazione dell'ambiente educativo per garantire che sia equo e accogliente per tutte e tutti (ad esempio l'uso del rosa e dell'azzurro nei giochi, ma anche l'angolo dei travestimenti o dei mestieri).

Nel futuro sarebbe fondamentale procedere con una Valutazione impatto di genere sulla ricaduta della Formazione sulla Programmazione procedendo con un metodo che vada a:

- indagare come la formazione sui temi di genere influisce sulla programmazione delle scuole;
- accogliere feedback dalle e dai partecipanti per valutare l'applicazione pratica delle competenze acquisite.

Indicatori di Raggiungimento degli Obiettivi per i prossimi anni potrebbero essere individuati nella verifica degli indicatori del Documento Unico di Programmazione (DUP) in relazione agli obiettivi dell'Agenda 2030 e nell'identificazione strategie e obiettivi condivisi all'interno dell'Area Educazione, istruzione e nuove generazioni, con particolare attenzione alle iniziative rivolte a bambini e famiglie.

Potrebbe essere utile iniziare una riflessione su come migliorare la partecipazione maschile nella formazione.

La raccolta e l'analisi di dati non solo forniranno un quadro chiaro della distribuzione di genere nei servizi educativi, ma permetteranno anche di adattare le offerte formative alle esigenze specifiche del personale, per migliorare l'accesso e la partecipazione alla formazione per tutte le professionalità, indipendentemente dal genere contribuendo anche ad una maggiore equità di genere nel settore.

1.4 Dati relativi alla composizione per genere negli organi comunali

Nelle tabelle che seguono si riportano i dati relativi alla composizione per genere negli organi comunali.

Consiglio Comunale

| Lista | Uomini | Donne | Totale |
|---------------------|--------|-------|--------|
| Partito democratico | 9 | 8 | 17 |
| Coalizione civica | 1 | 2 | 3 |

| | | | |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Matteo Lepore sindaco | 2 | 0 | 2 |
| Europa verde – Verdi | 1 | 0 | 1 |
| Anche tu conti | 1 | 1 | 2 |
| Lega Salvini premier | 2 | 0 | 2 |
| Fratelli d'Italia | 4 | 2 | 6 |
| Bologna ci piace | 0 | 1 | 1 |
| Forza Italia Unione di centro | 1 | 0 | 1 |
| Gruppo misto | 1 | 0 | 1 |
| Totale | 22 | 14 | 36 |

Giunta comunale

| | Uomini | Donne | Totale |
|---------------|---------------|--------------|---------------|
| Sindaco | 1 | | 1 |
| Vicesindaca | | 1 | 1 |
| Assessore/i | 5 | 4 | 9 |
| Totale | 6 | 5 | 11 |

Consigli di Quartiere

Borgo Panigale-Reno

| Lista | Uomini | Donne | Totale |
|---|---------------|--------------|---------------|
| Centro sinistra con Lepore sindaco-Borgo Panigale- Reno | 5 | 4 | 9 |
| Giorgia Meloni- Fratelli d'Italia-Borgo Panigale- Reno | 2 | 1 | 3 |
| Sinistra unita per Bologna-Borgo Panigale- Reno | 0 | 1 | 1 |
| Lega Salvini premier-Borgo Panigale- Reno | 0 | 2 | 2 |
| Totale | 7 | 8 | 15 |
| Di cui Presidente | | x | |

Navile

| Lista | Uomini | Donne | Totale |
|---|---------------|--------------|---------------|
| Centro sinistra con Lepore sindaco Navile | 4 | 5 | 9 |
| Giorgia Meloni- Fratelli d'Italia-Navile | 1 | 1 | 2 |
| Sinistra unita per Bologna Navile | 1 | 0 | 1 |
| Lega Salvini premier-Navile | 1 | 1 | 2 |
| Potere al Popolo Navile | 1 | 0 | 1 |
| Totale | 8 | 7 | 15 |
| Di cui Presidente | | x | |

Porto-Saragozza

| Lista | Uomini | Donne | Totale |
|--|---------------|--------------|---------------|
| Centro sinistra con Lepore sindaco-Porto Saragozza | 4 | 5 | 9 |
| Fratelli d'Italia-Porto Saragozza | 2 | 1 | 3 |
| Forza Italia - Porto Saragozza | 0 | 1 | 1 |
| Sinistra unita per Bologna - Porto Saragozza | 1 | 0 | 1 |
| Gruppo Misto Porto Saragozza | 1 | 0 | 1 |
| Totale | 8 | 7 | 15 |
| Di cui Presidente | x | | |

San Donato-San Vitale

| Lista | Uomini | Donne | Totale |
|---|---------------|--------------|---------------|
| Centro sinistra San Donato San Vitale | 6 | 3 | 9 |
| Giorgia Meloni- Fratelli d'Italia-San Donato San Vitale | 2 | 2 | 4 |
| Sinistra unita per Bologna -San Donato San Vitale | 1 | 0 | 1 |
| Lega Salvini premier--San Donato San Vitale | 0 | 0 | 0 |

| | | | |
|---|----------|----------|-----------|
| Potere al Popolo -San Donato San Vitale | 0 | 1 | 1 |
| Totale | 9 | 6 | 15 |
| Di cui Presidente | | x | |

Santo Stefano

| Lista | Uomini | Donne | Totale |
|---|---------------|--------------|---------------|
| Centro sinistra con Lepore sindaco-Santo Stefano | 5 | 4 | 9 |
| Giorgia Meloni Fratelli d'Italia-Santo Stefano | 2 | 1 | 3 |
| Lega Salvini Premier - Santo Stefano | 1 | 0 | 1 |
| Forza Italia Berlusconi per Bologna - Santo Stefano | 1 | 1 | 2 |
| Totale | 9 | 6 | 15 |
| Di cui Presidente | | x | |

Savena

| Lista | Uomini | Donne | Totale |
|---|---------------|--------------|---------------|
| Centro sinistra con Lepore sindaco-Savena | 5 | 4 | 9 |
| Giorgia Meloni Fratelli d'Italia-Savena | 2 | 1 | 3 |
| Sinistra Unita per Bologna-Savena | 1 | 0 | 1 |
| Lega Salvini Premier-Savena | 0 | 1 | 1 |
| Forza Italia Savena | 1 | 0 | 1 |
| Totale | 9 | 6 | 15 |
| Di cui Presidente | | x | |

Si presentano ancora divari di genere nella rappresentanza politica, considerato che le donne sono quasi il 52% della popolazione cittadina, ma rappresentano solo il 40% delle elette in Consiglio Comunale. Segnali positivi di miglioramento arrivano invece dal fatto che 5 donne su 6 ricoprono la carica di Presidente di Quartiere e che la Giunta del Comune ha una composizione molto vicina alla parità, in cui assessorati rilevanti sono assegnati a donne, rompendo storiche disuguaglianze di genere nell'assegnazione delle deleghe.

2. Focus tematici

2.1. Campagna #datipercontare, Gender Index e progetto BEI

Dal 2010 ad oggi il Goal 5 dell'Agenda 2030 è migliorato, anche se in modo molto limitato. Nonostante il fatto che la lotta contro le disparità di genere rappresenti uno degli strumenti più rilevanti per conseguire lo sviluppo sostenibile e per combattere la povertà, secondo l'ultimo Rapporto ASviS, solo il 13% di coloro che conoscono l'Agenda 2030 cita questo obiettivo come prioritario, relegandolo addirittura tra le ultime posizioni.

Eppure l'European Institute for Gender Equality (EIGE) - che dal 2013, attraverso il Gender Equality Index, misura il progresso dell'uguaglianza di genere nell'UE - assegna al nostro Paese un valore di 65 punti su 100, 3,6 punti in meno rispetto alle media europea. L'indice però mostra una costante crescita che fa sperare che, pur con piccoli passi, sia possibile almeno colmare la distanza dagli altri Paesi europei. A smentire questa timida speranza ci pensa ancora l'indagine contenuta nel Rapporto ASviS in cui si sottolinea che solo il 30% della popolazione dichiara che le donne sono il gruppo di persone maggiormente soggetto ad un trattamento iniquo o ingiusto nel nostro Paese (da notare che un 5% pensa che ad esserlo siano gli uomini). Almeno sul piano culturale c'è ancora tanta strada da fare. Secondo quanto riportato nel Report 2023 del Global Gender Gap del World Economic Forum, che analizza i progressi in termini di parità di genere, ad oggi nessun Paese del mondo ha raggiunto la piena parità tra i sessi. Nello specifico, il punteggio complessivo del divario di genere per i Paesi inclusi nell'edizione 2023 è del 68,4%, con un miglioramento di 0,3 punti percentuali rispetto al 2022.

Con questi dati, in prospettiva, ci vorranno circa 131 anni per raggiungere la parità di genere nel mondo e colmare il divario. Tuttavia, rispetto al 2022, ci sono stati dei progressi più visibili in 42 delle 146 economie oggetto d'indagine in entrambe le edizioni, con un miglioramento di almeno 1 punto percentuale sull'anno precedente. Inoltre, altri 40 Paesi hanno registrato un incremento, seppur inferiore ad un punto percentuale.

A guidare la classifica c'è, per il quattordicesimo anno consecutivo, l'Islanda, con un punteggio di 91,2%. A seguire ci sono Norvegia, Finlandia, Nuova Zelanda, Svezia, Germania, Nicaragua, Namibia e Lituania, che hanno colmato almeno l'80% del loro divario. L'Italia perde ben 13 posizioni rispetto all'anno precedente, piazzandosi al 79esimo posto su 146 Paesi, dopo Georgia, Kenya e Uganda e, se consideriamo solo i 36 Paesi europei, si colloca solo al 30esimo posto.

I dati purtroppo non nascondono che, nel nostro Paese, la rappresentanza delle donne in politica è drasticamente peggiorata, tenendo ovviamente conto sia della percentuale di donne in parlamento sia di quella nel governo. Se invece si prende in considerazione il dato della situazione economica lavorativa, le donne nel nostro Paese hanno un lieve e quasi impercettibile miglioramento, collocandosi comunque nella parte bassa della classifica.

Come se non bastasse, secondo i risultati emersi dalla terza edizione di "Mai più invisibili", rapporto di WeWorld che monitora le condizioni di vita di donne, bambine, bambini e giovani, il nostro Paese non è ancora in grado di garantire piena protezione e promozione dei loro diritti: quasi un minore su tre e quattro donne su dieci vivono in territori caratterizzati da forme di esclusione grave e molto grave. Nella classifica 2023, nelle prime cinque posizioni si collocano, rispettivamente, la Provincia Autonoma di Trento, la Valle d'Aosta, la Provincia Autonoma di Bolzano, il Friuli-Venezia Giulia e l'Emilia-Romagna (unica regione a statuto ordinario). Nelle ultime 5 posizioni troviamo Calabria, Sicilia, Campania, Puglia

e Basilicata. Più in generale, quello che emerge è un'Italia a doppia velocità, con aspetti migliorati, ma ancora tanti fattori da potenziare per garantire i diritti e il pieno sviluppo delle categorie più vulnerabili.

La Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021 - 2026, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020 - 2025 dell'Unione Europea, illustra i principi, i valori e la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate nel nostro Paese per raggiungere la parità di genere. L'obiettivo è quello di guadagnare cinque posizioni nella classifica del Gender Equality Index in precedenza citato agendo su 5 priorità strategiche individuate: lavoro, reddito, competenze, potere e tempo.

Sono definiti gli interventi da adottare, gli indicatori per valutare il raggiungimento degli obiettivi e anche alcune misure di natura trasversale, abilitanti rispetto all'intera Strategia che sostengono/accompagnano le misure relative alle 5 priorità strategiche. Tra queste misure abilitanti ci pare significativo segnalare:

- la promozione del Gender mainstreaming e del bilancio di genere
- l'introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa legislativa
- la promozione dei principi e degli strumenti del Gender Responsive Public Procurement
- il potenziamento delle statistiche ufficiali e il rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere
- la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste

Infine, se ancora non fosse sufficientemente chiaro che il problema della parità di genere non è solo un "problema delle donne", si può rimarcare che l'Italia è uno dei Paesi con il minor tasso di natalità in Europa e, senza un piano, è inevitabilmente destinata ad un declino socio-economico.

In un convegno organizzato da ISTAT il 6 ottobre 2023 dal titolo "Un nuovo inizio? Fecondità e dinamiche familiari in Italia" sono stati presentati i lavori di un gruppo di università italiane che hanno fornito nuove chiavi di lettura del fenomeno. E se il titolo del convegno può sembrare un po' troppo ottimistico, dopo l'assegnazione del Nobel per l'Economia a Claudia Goldin la percezione è un po' cambiata e c'è la speranza dell'inizio di una nuova consapevolezza della necessità e dell'urgenza di superare il gender gap.

Proprio partendo da questa consapevolezza e da questa urgenza, nel 2021, il Comune di Bologna ha aderito, primo Comune in Italia, alla campagna "Dati per contare" di Period Think Tank APS. Con tale campagna il Comune si è impegnato a valorizzare il proprio patrimonio informativo, raccogliendo e rendendo aperti e pubblici dati disaggregati per genere in grado di misurare il gap di genere e valutare l'impatto delle politiche e degli investimenti pubblici nell'aumentare o ridurre tale divario.

#datipercontare A seguito dell'adesione alla campagna, il Comune di Bologna ha avviato un percorso che, per tappe successive, consentirà di colmare la scarsità di dati di qualità e di costruire un sistema di indicatori di genere accessibili e affidabili in grado di orientare le decisioni e le politiche.

Il percorso avviato nel DUP 2022-2024 è proseguito per il DUP 2023-2025, riportando in evidenza, ove possibile, dati disaggregati per genere, nello specifico confermando o individuando ulteriori:

1. indicatori di contesto esterno (per i dati di contesto interno si rimanda al Cap. 7 DUP 2023-2025)
2. indicatori 'Gender index' (come "fotografia" dell'andamento all'ultimo consuntivo approvato)
3. indicatori previsionali con target e consuntivo suddiviso per genere

Di seguito i dati del DUP 2023-2025 in forma grafica.

1. Dati di contesto – DUP 2023-2025

POPOLAZIONE RESIDENTE
(Comune di Bologna)



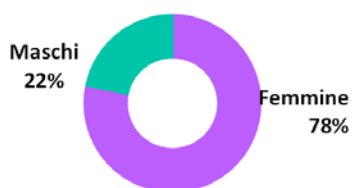
STRANIERI RESIDENTI
(Comune di Bologna)



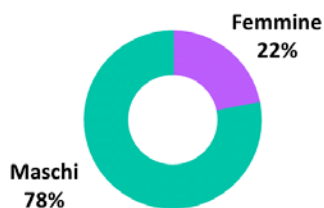
FAMIGLIE UNIPERSONALI
(Comune di Bologna)



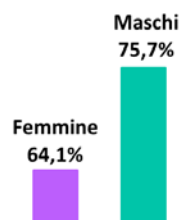
PERSONE SOLE DI 80 ANNI E PIU'
(Comune di Bologna)



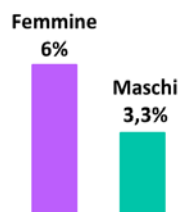
TITOLARI DI IMPRESE
(Comune di Bologna)



TASSO DI OCCUPAZIONE
(Città metropolitana di Bologna)



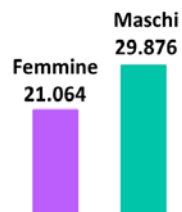
TASSO DI DISOCCUPAZIONE
(Città metropolitana di Bologna)



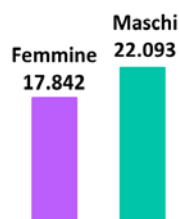
CONTRIBUENTI - Anno 2020
(Comune di Bologna)



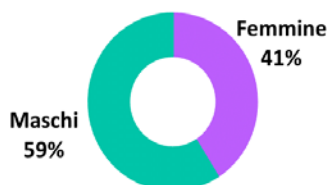
REDDITO MEDIO
(Comune di Bologna)



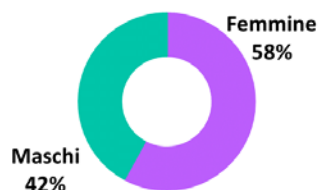
REDDITO MEDIANO
(Comune di Bologna)



AUTOVETTURE INTESTATE A PERSONE
(Comune di Bologna)



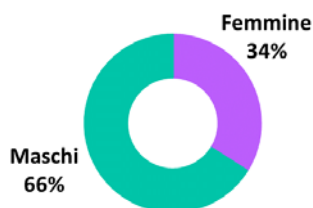
ABBONAMENTI TPL
(Comune di Bologna)



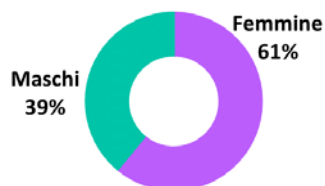
UTILIZZO TPL
(Comune di Bologna)



FERITI IN INCIDENTI STRADALI
(Comune di Bologna)

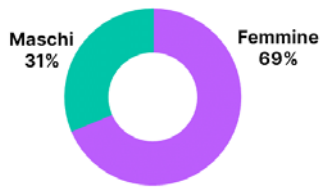


PEDONI FERITI SU STRADA
(Comune di Bologna)



2. Gender index – DUP 2023-2025

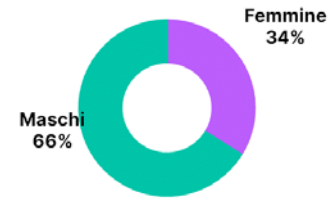
Caregiver - domande presentate



Persone accolte e orientate dagli Sportelli Sociali



Interventi per inserimento lavorativo e inclusione sociale (tirocini)



Buoni spesa 1.0



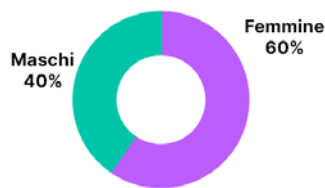
Persone con interventi e servizi sociali e socio-sanitari autorizzati



Persone in carico nei servizi per la domiciliarità pubblici e privati accreditati e convenzionati



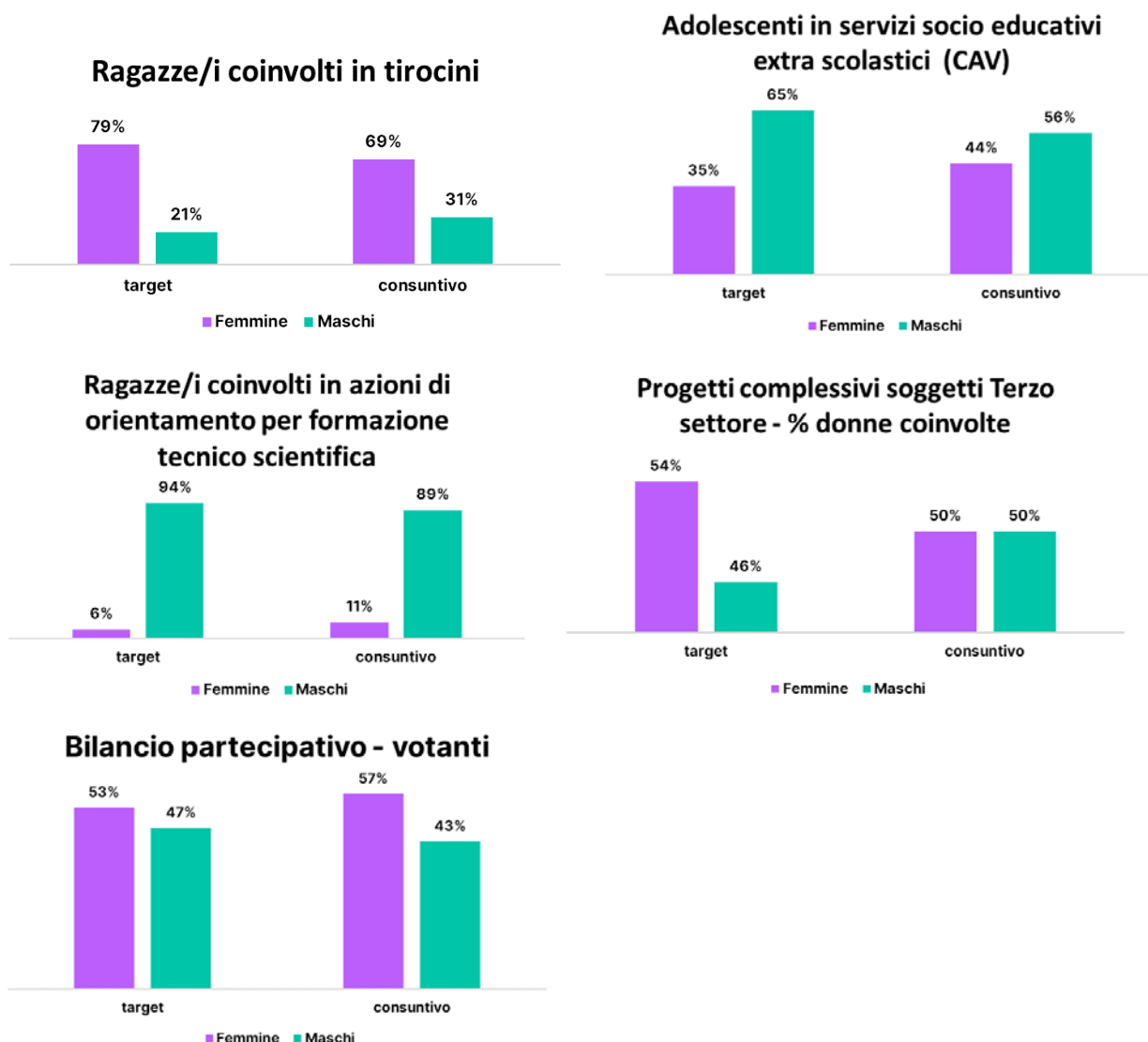
Assegnatari alloggi ERP



Assegnatari alloggi ERP - lista di attesa



3. Indicatori previsionali – DUP 2023-2025 (target e consuntivo 2023 da Relazione sulla performance)



Uno sguardo al 2024 del progetto “#datipercontare”

Come già indicato, il progetto “#datipercontare” si sta sviluppando come un lavoro per tappe, con il tema del ‘filo rosso’ come traccia in tutta la programmazione.

Per la programmazione 2024-2026 vengono incrementati i dati disaggregati per genere sia come contesto (interno ed esterno, con un approfondimento su alcune tematiche indagate nell’Indagine sulla qualità della vita a Bologna), sia come Gender index (fotografia all’ultimo dato di consuntivo disponibile) che come indicatori previsionali della Sezione Operativa del DUP.

In particolare, vengono indicati, ove disponibili, dati disaggregati per genere nei capitoli della **Sezione Strategica** e, in particolare:

- nel capitolo 1 - “Il contesto demografico, sociale, economico e l’ambiente” vengono inseriti, all’interno della narrazione, ove disponibili, dati disaggregati per genere e, a fine capitolo, per una maggior trasparenza ed efficacia comunicativa, vengono raggruppati e messi in evidenza attraverso infografiche;

- nel capitolo 2 - “L’Indagine sulla qualità della vita dei cittadini e delle cittadine del Comune e della Città Metropolitana di Bologna nel 2023”, nella necessaria brevità del capitolo abbiamo scelto di dare evidenza, tra i tanti dati possibili, ad alcuni dati disaggregati per genere (e, come diremo in seguito, per età) su alcuni dei fenomeni indagati;
- nel capitolo 7 - “Il contesto di riferimento per il personale”, che descrive sinteticamente il contesto interno relativo al capitale umano e organizzativo, viene proposto un focus specifico sui dati di genere (e per età) della popolazione organizzativa.

Per quanto riguarda la **Sezione Operativa**, vengono identificati, per alcuni Obiettivi Operativi alcuni Gender Index (relativi all’ultimo anno in cui sono disponibili i dati) e alcuni indicatori con target specifici da raggiungere con la programmazione.

Per gli ambiti per i quali non sono attualmente disponibili dati disaggregati per genere per orientare la programmazione, si prevede, anche grazie al supporto fornito dal progetto “Gender gap reduction in urban project” e, in particolare, alla prosecuzione del lavoro condiviso nell’ambito del gruppo di lavoro intersettoriale nato proprio nell’ambito del Progetto per accompagnare la ricognizione e la mappatura dei dati, e alla sensibilizzazione crescente dell’Organizzazione, uno step ulteriore nel prossimo ciclo di programmazione.

Il progetto BEI



Nel 2022 è stato approvato ed avviato il Progetto “Gender gap reduction in urban projects in Bologna” sostenuto finanziariamente da BEI (Banca Europea per gli Investimenti) e realizzato grazie al supporto tecnico di un Consorzio formato da OCA Global, Istituto per la Ricerca Sociale, e Fondazione Giacomo Brodolini.

L’obiettivo generale del Progetto che si è concluso formalmente a fine 2023, è quello di supportare l’ente nell’attuazione di progetti per ridurre il divario di genere e contribuire all’empowerment economico delle donne, ampliando la conoscenza e la comprensione delle esigenze di genere e garantendo l’accessibilità, sia alle donne che agli uomini, delle infrastrutture urbane e dei servizi forniti, contribuendo a sviluppare progetti in linea con gli obiettivi europei di parità di genere, migliorando la qualità della vita delle popolazioni più fragili, promuovendo l’inclusione sociale e includendo una prospettiva di genere.

Il progetto ha contribuito, da un lato, a sensibilizzare ed accrescere la cultura interna su temi che difficilmente entrano nell’agenda formativa del personale e, dall’altro, attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro trasversale, ha messo al centro la questione dei dati e la necessità di disporre di informazioni e conoscenza per poter decidere e progettare.

Per quanto riguarda gli obiettivi specifici del Progetto questi erano volti a:

- migliorare i sistemi di monitoraggio e reporting esistenti per includere gli impatti di genere dei servizi urbani e dei progetti infrastrutturali, con particolare riferimento alle analisi di genere e relativi indicatori nei progetti urbani, statistiche di genere e reporting;
- utilizzare i dati di genere per sviluppare soluzioni gender sensitive in progetti specifici che possano affrontare, per quanto possibile, due aspetti principali: a) una migliore conoscenza delle scelte comportamentali delle donne e degli uomini per quanto riguarda le infrastrutture urbane fornite dalla città b) migliorare la capacità di gestire e attuare azioni inclusive di genere, nonché di sostenere la città nel raggiungimento degli obiettivi relativi al suo piano per l’eguaglianza di genere;
- individuare buone prassi da diffondere per garantire la replicabilità in progetti in altre aree geografiche dell’UE, compreso lo sviluppo di linee guida in almeno due settori (ad esempio edilizia scolastica ed infrastrutture per la mobilità), da mettere a disposizione degli stakeholder dell’UE

interessati ad impostare e/o rivedere le loro politiche di sviluppo urbano ed essere dotati del valore aggiunto della pianificazione sensibile al genere.

Due i documenti finali realizzati al termine delle attività.

Le **“Linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere”**, un manuale che fornisce informazioni dettagliate sul modo in cui gli interventi urbani possono influire sugli effetti di uguaglianza attraverso una corretta pianificazione, contribuendo in modo accurato a prendere decisioni concrete riguardo agli interventi nell'ambiente urbano. Le Linee guida sono uno strumento concreto di supporto ai settori tecnici dell'Amministrazione, con l'obiettivo di integrare la prospettiva di genere nella progettazione urbana. All'interno delle **“Linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere”** viene individuato il principale ambito di intervento **“Sviluppo e la rigenerazione urbana”** che si suddivide in tre sottoambiti di progettazione: Spazio pubblico (strade, parchi e piazze), Mobilità sostenibile (la rete ciclabile), Edifici scolastici. Per ogni ambito viene proposta una check list, sotto forma di quesiti specifici, a cui ogni progetto deve dare risposta. I quesiti sono raggruppati in quattro gruppi di indicatori per la qualità urbana con prospettiva di genere (Diversità, Prossimità, Sicurezza-Comfort, Autonomia e Accessibilità).



Le **“Mappe di genere”**, una sorta di atlante che, grazie alla identificazione e analisi di nuove fonti di dati, ha l'obiettivo di descrivere il territorio urbano adottando una prospettiva di genere. I dati e le cartografie di questo atlante vogliono essere un supporto per le decisioni di progettazione e costruzione di nuove infrastrutture e servizi, consentendo di guardare Bologna nella totalità e complessità del suo territorio, suggerendo dove è necessario intervenire poiché sono più evidenti criticità che rendono prioritari gli interventi urbani.

Il processo di elaborazione di questo atlante è un percorso in continua evoluzione perché il Comune genera costantemente nuove informazioni e, al contempo, emergono nuovi problemi da affrontare che stimolano la continua ricerca di dati che li descrivano. Poiché la complessità del tema è costantemente in divenire il progetto prevede aggiornamenti del documento con nuovi dati e analisi in grado di descrivere il divario di genere nella città per raggiungere l'obiettivo di agire per contrastarlo e ridurlo, fino alla parità.



Il volume cartografico è costituito da un insieme di mappe raccolte in 6 diverse sezioni:

| | | | | | |
|--|-----------|--|------------|--|--|
| Presentazione | 4 | 2.2 Strutture per l'educazione | 82 | 4.2 Mobilità del lavoro, delle cure e dello svago | |
| 0. Introduzione | 8 | 2.2.1 Nidi e le scuole d'infanzia | 84 | 4.2.1 La frequenza degli spostamenti per motivi di cura | |
| 1. Le persone | 16 | 2.2.2 Le scuole primarie e le scuole secondarie di primo grado | 86 | 4.2.2 La frequenza degli spostamenti per motivi di svago e tempo libero | |
| 1.1 Abitanti | 18 | 2.2.3 Le scuole e le attività | 88 | 4.2.3 La frequenza degli spostamenti per motivi di lavoro e studio | |
| 1.1.1 La densità della popolazione totale | 20 | 2.3 Strutture per l'aggregazione sociale | 90 | 4.2.4 La mobilità casa-lavoro | |
| 1.1.2 La densità della popolazione femminile giovanile | 22 | 2.3.1 Gli spazi dello sport | 92 | 4.2.5 Il tempo impiegato per andare al lavoro | |
| 1.1.3 La densità della popolazione femminile di età avanzata | 24 | 2.3.2 Gli spazi della cultura | 94 | 4.2.6 L'uso del trasporto pubblico | |
| 1.1.4 La densità della popolazione femminile anziana | 26 | 2.3.3 Le biblioteche anche per bambini e bambine | 96 | | |
| 1.1.5 Il bilancio della popolazione totale tra maschi e femmine | 28 | 2.3.4 I luoghi di aggregazione | 98 | 5. Le trasformazioni | |
| 1.2 Spazi dell'abitare | 30 | 2.3.5 Gli eventi culturali aperti a chiunque | 100 | 5.1 Interventi sulle strutture | |
| 1.2.1 Gli ambiti con uso residenziale | 32 | 2.4 Strutture di prevenzione, accoglienza, ascolto, ospitalità e protezione per donne che hanno subito violenza | 102 | 5.1.1 Gli interventi sulla mobilità | |
| 1.2.2 Le aree con bassa qualità edilizia | 34 | 2.4.1 Centri antiviolenza | 104 | 5.1.2 Gli interventi dell'abitare | |
| 1.2.3 La percentuale di nuclei con spazio abitativo insufficiente | 36 | 2.4.2 Le case dell'accoglienza specializzate | 106 | 5.1.3 Gli interventi nei servizi educativi e scolastici | |
| 1.3 Fragilità individuale e divario di genere | 38 | 2.4.3 Le strutture di prevenzione e protezione | 108 | 5.1.4 Gli interventi nei servizi sanitari e sociali | |
| 1.3.1 Indice di potenziale fragilità demografica individuale e divario di genere | 40 | 3. Gli spazi aperti | 110 | 5.1.5 Gli interventi nei servizi culturali, sportivi e ricreativi | |
| 1.3.2 Indice di potenziale fragilità sociale individuale e divario di genere | 42 | 3.1 Spazi aperti e attrezzati | 112 | 6. Epilogo | |
| 1.3.3 Indice di potenziale fragilità economica individuale e divario di genere | 44 | 3.1.1 Gli spazi della convivialità | 114 | 6.1 Il rischio climatico in chiave di genere | |
| 1.3.4 Indice di potenziale fragilità globale individuale e divario di genere | 46 | 3.1.2 Gli spazi del gioco | 116 | 6.1.1 La fragilità microclimatica | |
| 1.4 Bisogni | 48 | 3.1.3 I servizi igienici | 118 | 6.1.2 La fragilità microclimatica e la fragilità globale individuale significativa con divario di genere | |
| 1.4.1 L'accesso ai servizi di welfare | 50 | 3.1.4 Indice di arredo urbano | 120 | 6.1.3 La pericolosità idraulica | |
| 1.4.2 I bisogni autorizzati di contributi economici | 52 | 3.1.5 Indice di vitalità a piano terra | 122 | 6.1.4 La pericolosità idraulica e la fragilità globale individuale significativa con divario di genere | |
| 1.4.3 I bisogni autorizzati di segretariato sociale | 54 | 3.2 Spazi aperti con qualità ed identità | 124 | | |
| 1.4.4 I bisogni autorizzati di servizi sociali | 56 | 3.2.1 La percezione dello spazio pubblico | 126 | | |
| 1.5 Cure e autonomia | 58 | 3.2.2 La percezione dell'insicurezza nello spazio pubblico | 128 | | |
| 1.5.1 Indice di carico di cura | 60 | 3.2.3 La rappresentazione di genere nello spazio pubblico | 130 | | |
| 1.5.2 Indice di dipendenza economica | 62 | 4. La città in movimento | 132 | | |
| 1.5.3 Indice della percezione complessiva del proprio benessere psico-emotivo | 64 | 4.1 Strutture della mobilità | 134 | | |
| 1.5.4 Indice di qualità di vita nel Comune | 66 | 4.1.1 Gli spazi a servizio delle automobili | 136 | | |
| 1.5.5 Indice di qualità di vita nell'area in cui le persone abitano | 68 | 4.1.2 Le fermate del trasporto pubblico | 138 | | |
| 2. Le strutture | 70 | 4.1.3 Gli spazi per le biciclette | 140 | | |
| 2.1 Strutture per l'assistenza sociale | 72 | 4.1.4 La mobilità pedonale | 142 | | |
| 2.1.1 I servizi e le strutture per la salute | 74 | 4.1.5 Le iniziative scolastiche di mobilità sostenibile | 144 | | |
| 2.1.2 I servizi sicuri per le donne | 76 | 4.1.6 La mobilità stradale | 146 | | |
| 2.1.3 I servizi di assistenza pubblica | 78 | | | | |
| 2.1.4 I servizi per le persone anziane | 80 | | | | |

Ognuno dei sei capitoli è suddiviso in paragrafi dove è possibile trovare le diverse rappresentazioni cartografiche, corredate di fonti e legenda e, per ogni mappa, è riportato anche il link (in formato qr code e indirizzo web completo), in modo da poterle scaricare e riutilizzare in analisi successive. Inoltre, le domande in forma di check list contenute nel documento “Linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere” sono state riproposte e incorporate in ciascuna delle mappe, in modo che i due documenti rimangano costantemente collegati.

Una tra le tante mappe è quella sull'uso del trasporto pubblico (realizzata sulla base dei dati raccolti dal Mobility Management System) che evidenzia le differenze di genere nell'utilizzo del trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro.

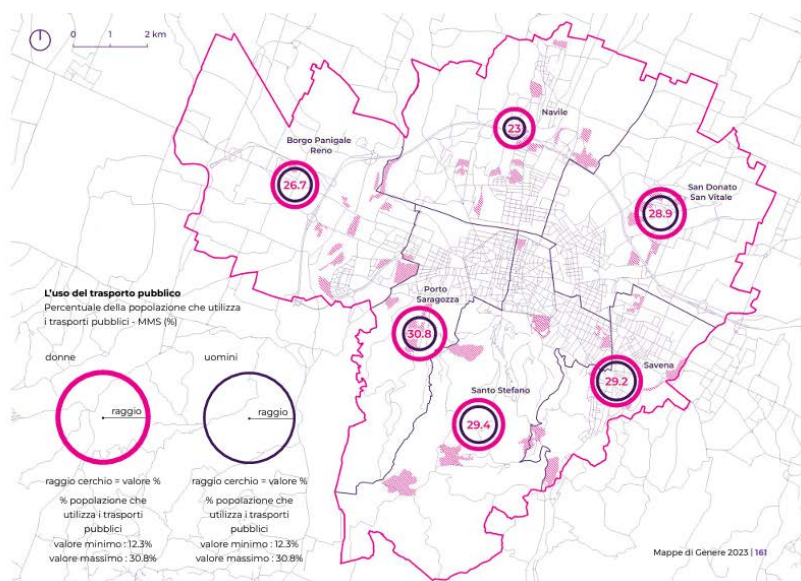
4.2.6 L'uso del trasporto pubblico

La seguente mappa (realizzata sulla base dei dati raccolti dal Mobility Management System) mostra come le donne utilizzano maggiormente i trasporti pubblici per raggiungere il luogo di lavoro.^[30]



Uso del trasporto pubblico
Fonte: MMS - Comune di Bologna
<https://www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/mobility-management>

[30] <https://www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/mobility-management>



Ulteriore sviluppo del Progetto BEI

La conclusione formale del Progetto nel 2023 ha fatto partire la fase più difficile, quella della attuazione e utilizzo degli strumenti per guidare la programmazione. Sappiamo che il percorso sarà lungo ma confidiamo che la crescita del livello di consapevolezza e la disponibilità di strumenti, a piccoli passi, possa contribuire a fare di Bologna “una città inclusiva e sostenibile” e, quindi, una “città per le donne”.

L'adozione del Manuale “Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna” sarà acquisita come strumento funzionale all'integrazione della prospettiva di genere in ogni fase di un progetto di realizzazione di edifici pubblici e di infrastrutture urbane (analisi del contesto, progettazione, monitoraggio e valutazione, attuazione). In particolare il Manuale intende fornire supporto all'applicazione dei criteri di genere in un ambito generale di riferimento (sviluppo e rigenerazione urbana) e in tre ambiti specifici di progettazione: spazio pubblico (strade, parchi e piazze); mobilità sostenibile (la rete ciclabile); gli edifici scolastici.

Verrà successivamente monitorata l'applicazione alle progettazioni con indicatori specifici individuati di volta in volta in base alle nuove progettazioni programmate.

2.2. GEP - Gender Equality Plan - Piano per le azioni di parità di genere dell'Amministrazione comunale

L'Amministrazione comunale conferma il suo impegno a rendere Bologna una città accessibile, inclusiva, attenta ai diritti della cittadinanza, garantendo pari opportunità in ogni ambito della vita sociale, lavorativa, educativa, valorizzando le differenze di genere e favorendo la prevenzione, l'emersione e il contrasto di fenomeni di violenza e discriminazione legati al genere. Pertanto, muovendosi in sinergia con tali obiettivi che rispondono alla necessità di individuare azioni concrete e sviluppare processi innovativi per rendere Bologna una città accogliente che garantisce pari opportunità e valorizzazione delle differenze, il Comune di Bologna ha predisposto un'edizione aggiornata del Gender Equality Plan (GEP) denominato **Piano per le azioni di parità di genere dell'Amministrazione comunale 2024-2026**, dando continuità alle precedenti edizioni 2022-2024 e 2023-2025. Il GEP si inserisce nell'ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e si delinea, inoltre, in conformità alle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" - Dipartimento per le Pari Opportunità (7 ottobre 2022). Come ormai noto, si tratta di un documento che racchiude l'insieme degli impegni e delle azioni che mirano a promuovere la parità di genere all'interno di un'organizzazione e l'implementazione degli obiettivi definiti.

Il GEP 2024-2026 del Comune di Bologna, nello specifico, si integra con altre iniziative e strumenti, in particolare con il bilancio di genere e con gli obiettivi funzionali alla realizzazione di Azioni Positive; il GEP infatti diventa parte integrante del PAP - Piano delle Azioni Positive ed entrambi costituiscono un allegato del PIAO. L'edizione del 2024-2026 riprende le azioni inserite nelle precedenti e le rielabora in un'ottica aggiornata, introducendo nuovi obiettivi che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione.

La struttura si conferma la stessa, con azioni articolate su 5 ambiti di intervento, cosiddette Aree Tematiche: 1) Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa; 2) Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; 3) Uguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera; 4) Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi; 5) Misure di contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità.

Ogni Area si articola in Obiettivi e per ciascuno vengono indicati le relative Azioni, Indicatori, Target, Destinatari, Figure di responsabilità, Risorse e Collegamenti con gli SDGs dell'Agenda 2030.

Gli obiettivi delle Aree Tematiche 1, 2 e 3 confermano i precedenti impegni dell'Area Personale nell'analisi di alcuni dati utili a costruire gli strumenti di promozione del benessere organizzativo, quali ad esempio il monitoraggio dello strumento di lavoro agile e gli strumenti come i congedi parentali sul tema della conciliazione vita-lavoro, il monitoraggio e conseguente pubblicazione del dato relativo alla composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice dell'ente, e l'analisi della distribuzione del personale per genere nei diversi profili professionali/ambiti di attività analizzandone il dato retributivo. Oltre a questo, prosegue in Area tematica 1 il monitoraggio delle azioni e risultati a seguito della realizzazione del Manuale "Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna" nell'ambito del Progetto europeo BEI "Riduzione del Gender gap nei progetti urbani a Bologna (Italia) sostenuto da BEI (Banca Europea per gli Investimenti)", finalizzato a migliorare la conoscenza del Gender Gap nei servizi e nelle infrastrutture pubbliche esistenti.

Una novità presente nella nuova edizione del GEP 2024-2026 riguarda la sottoscrizione nel 2023 del Protocollo d'intesa fra RAI s.p.a, Regione Emilia-Romagna, Città metropolitana di Bologna, Università di Bologna e Comune di Bologna per la realizzazione della campagna "*No Women No Panel* - Senza donne non se ne parla" al fine di promuovere, negli eventi di comunicazione, la partecipazione equilibrata e

plurale di donne e uomini. Il Comune si impegna a raccogliere i dati tramite l'utilizzo di una piattaforma predisposta dalla RAI/CNR come strumento di rilevazione di tutti gli eventi pubblici realizzati dal Comune di Bologna, al fine di monitorare che i dati vengano effettivamente registrati sulla piattaforma e che gli eventi organizzati rispettino quanto stabilito dal Protocollo.

Proseguono le attività di sensibilizzazione in materia di discriminazione di genere e di violenza fisica e psicologica promosse dall'Ufficio Diritti e l'attività di formazione rispetto alla comunicazione rispettosa di genere e alla prevenzione del linguaggio discriminatorio, così come l'attivazione dell'identità alias per dipendenti.

Il GEP è un documento programmatico e strategico che non è statico ma in continua evoluzione che prevede, quindi, l'implementazione e lo sviluppo degli obiettivi inseriti, includendone il monitoraggio ricorsivo, partendo dal presupposto che tali strumenti di previsione strategica siano efficaci solo se inseriti in un processo di verifica costante e in ottica evolutiva.

Per approfondire si rimanda alla sezione dedicata sul sito di Iperbole:

www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/gender-equality-plan-gep

2.3. Progetto Verso un Atlante di genere a Bologna

L'Ufficio Pari opportunità ha partecipato e vinto un bando di finanziamento regionale attraverso la presentazione di un progetto, di durata biennale (2023-2024) dal titolo "Verso un Atlante di genere - Prospettive femministe per costruire città sicure", che visto la partecipazione di Città Metropolitana di Bologna, Associazione Period Think Tank APS, Associazione Sex and the city APS, di Milano, Associazione Casa delle Donne per non subire violenza, Associazione SOS Donna.

L'obiettivo del progetto si inserisce nell'ambito dei progetti a sostegno della prevenzione e del contrasto a fenomeni di violenza di genere e di discriminazione, cui sono o possono essere soggette donne che vivono specifiche condizioni di fragilità. Gli obiettivi specifici sono:

- migliorare la capacità del Comune di Bologna e della rete dei soggetti attivi sul territorio di individuare e supportare i segmenti della popolazione femminile a rischio di emarginazione sociale e quindi maggiormente esposte a diverse forme di violenza e discriminazione;
- aumentare l'accesso da parte delle donne a rischio di emarginazione sociale rispetto ai servizi presenti sul territorio;
- avviare un processo di costruzione di spazi pubblici realmente sicuri e plurali, che tengano conto delle esigenze delle diverse tipologie di persone che li attraversano, favorendo un percorso di co-programmazione fra istituzioni e enti del terzo settore.

Gli obiettivi sopra descritti sono stati perseguiti attraverso diverse azioni collocate nell'anno 2023:

- la promozione di un **questionario sul tema della sicurezza in città**, per prevenire discriminazioni e violenza di genere, formulato dall'associazione Period Think Tank che ha indagato la percezione di sicurezza della cittadinanza, attraverso la predisposizione di un questionario sui seguenti temi: sicurezza abitativa, sicurezza economica, diritto alla salute, sicurezza nello spazio pubblico, violenza di genere. Il questionario è stato distribuito sia online che offline, coinvolgendo anche le realtà attive sul territorio della città di Bologna. L'obiettivo di questa raccolta dati era la formulazione di proposte concrete per prevenire fenomeni di discriminazione e violenza di genere, in particolare per donne e soggetti con fragilità e maggiormente a rischio di esclusione sociale. Il questionario sulla percezione di sicurezza della cittadinanza ha raggiunto 3.472 persone ed è stato compilato da 2.941 cittadine e cittadini;

- la promozione di una **mappatura di genere** al fine di informare e orientare le politiche della città, si è provveduto ad avviare e realizzare una mappatura volta a individuare le realtà informali e associative che operano sul territorio a sostegno della popolazione femminile a rischio di emarginazione sociale. Attraverso la formulazione di un questionario sono state raccolte informazioni aggiornate sui servizi e gli sportelli che, a vario titolo, rispondono a esigenze legate alla vita quotidiana, come ad esempio bisogni educativi e di assistenza all'infanzia di donne e bambini, la disponibilità di spazi dedicati alla promozione di interventi di contrasto alla violenza di genere, l'esistenza di servizi rivolti a donne e minoranze di genere in situazione di difficoltà, grave marginalità o esclusione sociale. A seguito dell'invio di un questionario agli indirizzari dell'Ufficio Pari opportunità, del Centro Interculturale M. Zonarelli, del Patto LGBTQIA+ e dell'Ufficio Terzo settore e cittadinanza attiva, si è costruita una **mappa geo-referenzata**, che ha messo in luce un tessuto ricchissimo di organizzazioni, movimenti e gruppi informali dedicati alle donne e alle altre identità di genere, valorizzandone le competenze, l'attivismo e la capacità di innovazione a livello territoriale. La mappa, disponibile online, restituisce una fotografia aggiornata e aggiornabile di un universo in costante mutamento, ha l'obiettivo di valorizzare le attività di sensibilizzazione, informazione e supporto sulle tematiche di genere e metterle così a disposizione di tutta la popolazione bolognese. Si tratta di uno strumento aperto, in cui tutte le realtà non ancora presenti, ma interessate a mettere a disposizione le informazioni relative ai propri sportelli e servizi, possono essere inserite in qualsiasi momento.

Il progetto prevede, inoltre, nell'anno 2024, altre azioni che qui di seguito vengono brevemente descritte:

- azioni di empowerment e informazione consistenti, quali l'organizzazione di una Camminata esplorativa - a cura dell'Associazione Sex and the City APS e l'organizzazione e realizzazione di tre focus group territoriali a cura dell'Associazione Period Think Tank APS con lo scopo di raccogliere dati e informazioni da parte dei cittadini e delle cittadine sul grado di conoscenza dei servizi offerti dall'amministrazione, dalle reti del terzo settore e sulle eventuali necessità di supporto all'accesso. Il progetto si concluderà con l'organizzazione di una attività di comunicazione e diffusione di risultati attraverso opuscoli informativi, pagine web e social media. La chiusura del progetto, come da indicazioni del bando RER, è fissata per il 31/12/2024.

Per approfondire:

www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/atlane-di-genere-prospettive-femministe-citta-sicure

2.4. Il *capacity building* degli organi politici

Per migliorare la trasversalità e sensibilizzare l'istituzione a tutti i livelli, anche quello politico, è importante organizzare seminari sulla parità di genere destinati ai/alle componenti della Giunta e del Consiglio Comunale per favorire maggiore consapevolezza sull'implementazione del gender mainstreaming e della valutazione di impatto di genere delle politiche pubbliche.

Il primo seminario formativo in tal senso si è realizzato nell'ottobre 2023 grazie all'assistenza tecnica offerta da Period Think Tank APS. Il seminario è stato rivolto ai/alle componenti della Giunta comunale ed è stato finalizzato a condividere la scelta delle priorità e degli obiettivi da raggiungere per poter stabilire gli indicatori di impatto da monitorare nelle future edizioni del Bilancio di genere. Hanno partecipato tutti gli assessori e le assessore e i delegati/e del Sindaco. È stato un momento formativo importante, interattivo e partecipato, durante il quale diverse/i componenti della Giunta hanno proposto possibili piste di lavoro da esplorare o già da implementare. Si è condivisa l'importanza della raccolta del dato disaggregato per genere in quanto permette a donne, adolescenti e bambine di essere visibili

nelle statistiche, divenendo così le basi per orientare le politiche finanziarie, sociali, culturali, educative, sanitarie, del lavoro e gli interventi pubblici.

Period Think Tank APS ha fornito alcuni esempi concreti su come i gap di dati disaggregati per genere influenzino la strategia politica. Evidenziate le potenzialità di una politica attenta ai dati, sono poi stati individuati principalmente due tipi di gruppi di risultati: il primo raccoglie gli obiettivi orientati ad adattare le politiche esistenti in modo tale che ogni effetto discriminatorio venga mitigato o rimosso, mentre il secondo gruppo attiene al processo di tipo trasformativo che mira a definire obiettivi di equità di genere e a promuovere politiche attive. Si è sottolineato anche quanto le istituzioni europee si stiano adoperando per aumentare la consapevolezza su questo tema e per sostenere pratiche che sappiano valorizzare una cultura politica e istituzionale capace di agire secondo un approccio attento al genere e alle disuguaglianze ad esso collegate, elemento trainante e imprescindibile anche per garantire la sostenibilità dei processi.

2.5. Il processo di redazione e il potenziale impatto delle Linee guida sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere

Il Piano delle Azioni Positive (PAP), insieme ad altri strumenti ed iniziative, fanno parte della strategia del Comune di Bologna per favorire l'uguaglianza di trattamento tra donne e uomini e combattere le discriminazioni all'interno dell'organizzazione. Le azioni positive sono lo strumento per rimuovere gli ostacoli e lavorare in un contesto sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio lavorativo. Le azioni per l'uguaglianza di genere sono finalizzate ad assicurare e promuovere la parità di genere nell'organizzazione. I progressi sono monitorati tramite il set di indicatori individuato per ogni obiettivo e le azioni sono allineate con gli obiettivi gli Obiettivi dell'Agenda 2030.

Il percorso verso un linguaggio rispettoso delle differenze

L'Amministrazione si è impegnata nel 2019, sottoscrivendo il Protocollo Metropolitano "Il linguaggio fa la differenza" sulla comunicazione di genere e sul linguaggio non discriminatorio, a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa delle differenze di genere, un impegno richiamato nel Piano metropolitano per l'Uguaglianza di genere 2021-2026 approvato nel 2022.

Ad ottobre 2022, il Dipartimento per le Pari Opportunità ha emanato le Linee Guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni che prevedono, fra le azioni di promozione e diffusione della cultura della leadership al femminile, la sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere.

Nel PIAO, tra "Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere", era stata prevista l'attivazione di un gruppo di lavoro per elaborare delle proposte sulla comunicazione istituzionale interna ed esterna attenta al rispetto della parità di genere e la definizione di Linee Guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo di genere e applicazione delle stesse all'interno dell'Ente.

Ad inizio 2023 si è insediato un Diversity Team di cinque componenti per potenziare la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni.

Il 24 ottobre 2023 con la delibera PG n. 700223/2023 viene approvato il manuale "Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere". Il manuale è il frutto di un gruppo di lavoro tecnico interno e trasversale coordinato dal settore Innovazione e semplificazione amministrativa, di cui fa parte l'Ufficio Pari opportunità.

Il manuale vuole essere uno strumento agile e ha l'aspirazione di diventare un punto di riferimento per la comunicazione interna ed esterna del Comune, a partire dalla consapevolezza che spesso semplificare il linguaggio amministrativo va di pari passo con il renderlo più inclusivo e in grado di ridurre le distanze tra amministrazione e persone destinatarie dei servizi.

Per agevolare la diffusione e l'uso del manuale è stato organizzato un evento di presentazione dello stesso nell'autunno 2023 rivolto alle funzioni apicali e dirigenziali di tutte le aree dell'Amministrazione comunale.

La delibera di approvazione delle linee guida, incarica i/le dirigenti e le altre figure di responsabilità intermedia di provvedere alla diffusione delle indicazioni del manuale tra il personale delle proprie strutture e di incentivare l'utilizzo delle indicazioni che contiene per gli atti e le comunicazioni rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente.

Inoltre, le direzioni di Area/Dipartimento/Settore e Quartiere sono tenute ad adeguare i modelli degli atti e delle comunicazioni garantendo, per le cariche organizzative delle strutture da loro dirette, la declinazione in accordo con il genere del/della titolare.

Nell'autunno del 2024 è stata approvata la revisione del *Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi* che risulta essere il primo Regolamento redatto in conformità alle linee guida sul linguaggio di genere del nostro Ente.

Per approfondimenti:

<https://www.comune.bologna.it/notizie/scrivere-comunicare-rispettando-differenze-genere>

2.6. *No Women No Panel* - Senza donne non se ne parla

In data 27 aprile 2023, il Comune e la Città Metropolitana di Bologna hanno aderito alla campagna "*No Women No Panel* - Senza donne non se ne parla", tramite la sottoscrizione di un Protocollo d'intesa con la RAI Radiotelevisione Italiana, la Regione Emilia-Romagna, la Città metropolitana di Bologna e l'Università di Bologna, finalizzato a promuovere la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini realizzati dal Comune di Bologna.

Il progetto nazionale è nato a gennaio 2022, con il Memorandum of Understanding (MoU) tra Rai (promotrice) e le istituzioni pubbliche coinvolte: Presidenza del Consiglio, Rappresentanza In Italia Della Commissione Europea, Conferenza Regioni E Delle Province Autonome, Unione Province d'Italia, Associazioni dei Comuni Italiani, Consiglio Nazionale delle Ricerche, Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (Cruil), Accademia Nazionale Licei, Unione per il Mediterraneo; è seguita poi la diffusione nei territori, tra ciò il nostro, attraverso la stipula di Protocolli attuativi.

Il cuore del progetto è il monitoraggio, ovvero, la raccolta dati (non solo quantitativi ma anche qualitativi), sulla partecipazione ai *panel* organizzati, con l'indicazione distinta per sesso e ruolo, effettuata dalle singole istituzioni firmatarie, attraverso l'utilizzo di uno strumento di rilevazione univoco e di una piattaforma informatica realizzata dagli ingegneri Rai /ICT.

L'Università di Bologna, firmataria del protocollo attuativo, svolge nel censimento e nell'analisi dei dati un ruolo centrale per la propria competenza scientifica didattica e organizzativa. Il progetto rappresenta un esperimento significativo di coesione sociale e territoriale fra servizio pubblico, mondo accademico e enti locali. La Rai è chiamata a promuovere e facilitare questo processo attraverso il *know how*, la sua capacità comunicativa e di intercettare e coinvolgere utenti e associazioni; inoltre, la Rai guida la formazione sul territorio così come sulle piattaforme, promuovendo una cultura di parità.

In attuazione degli impegni assunti tramite il Protocollo, il Comune di Bologna, ha allestito dei *panel* rappresentativi di entrambi i sessi in misura paritaria ed ha raccolto i dati, tramite l'utilizzo della piattaforma predisposta dalla RAI/CNR, grazie ai dati inseriti in piattaforma, da maggio 2023 a ottobre 2024, è emerso che vi è stata una partecipazione sostanzialmente equilibrata di genere, infatti nel 48%

degli eventi realizzati vi è stata una partecipazione prevalentemente femminile, nel 36% una prevalenza maschile e nel 15% una presenza paritaria.

2.7. L'attivazione dell'identità alias per il personale comunale

“Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le Amministrazioni riconoscono un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenzial [...]”.

Così recita l'articolo 28 del CCNL 2019-2021 del 16/11/2022, in accordo con il quale il Comune di Bologna ha previsto all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 le disposizioni per attivare l'identità alias (o carriera alias) per il personale dipendente dell'Amministrazione.

Attiva da settembre 2023, l'identità alias è una misura che ha l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro inclusivo, riducendo quanto più possibile il disagio per coloro che ne facciano richiesta nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.

Le linee guida dell'Amministrazione regolano la procedura che permette a chi si riconosce in una identità di genere diversa da quella anagrafica di utilizzare, all'interno dell'Amministrazione, un nome diverso, potendo presentare una semplice autodichiarazione, senza alcuna particolare documentazione. Tutte le informazioni su come attivare l'identità alias sono state condivise con il personale dell'Ente tramite la circolare 43/2023, consultabile in qualsiasi momento sull'Intranet loNoi.

L'identità alias riconosciuta dall'Ente ha carattere provvisorio ed esclusivamente interno e viene regolata da un accordo di riservatezza tra la persona che ne fa richiesta e il Comune, nel quale sono definiti gli impegni tra le parti. In particolare, la persona che ne fa richiesta si impegna ad utilizzare la propria identità anagrafica per ogni attività amministrativa con valore formale (come la sottoscrizione di un documento o di un atto amministrativo a rilevanza esterna), previa verifica su quali atti sia possibile porre in essere l'identità alias e quali necessitano dell'identità anagrafica. Una volta attivata, la misura si estende per tutta la durata del rapporto di lavoro, a meno che sia la persona stessa a richiederne la chiusura anticipata.

Per quanto compatibile, la possibilità di attivare l'identità alias si estende anche a persone che, pur non appartenendo al personale interno, svolgono attività presso l'Amministrazione, come un tirocinio o un percorso di volontariato.

L'utilizzo dell'identità alias si concretizza in una serie di misure: l'indicazione di nome e cognome alias scelti dalla persona sono riportati sul badge, nell'email professionale, nella rubrica telefonica della intranet loNoi e sulla porta dell'ufficio, nonché sul cartellino identificativo e sulla targa nel caso di postazioni a contatto con il pubblico. È inoltre possibile, per i ruoli che lo prevedono, richiedere divise e abiti da lavoro adeguati alle esigenze della persona. Anche per la partecipazione ai corsi di formazione dell'Ente, è ora possibile fornire la propria identità alias, mentre per quelli esterni si potrà di volta in volta verificare.

L'introduzione della carriera alias si configura come un importante risultato dell'Amministrazione nella direzione di un'applicazione concreta dei diritti LGBTQIA+.

3. Prospettive e obiettivi di miglioramento

A conclusione del percorso di assistenza tecnica svolto nel 2023, Period Think Tank APS ha individuato insieme alle varie articolazioni dell'Amministrazione comunale alcune proposte e obiettivi di miglioramento, grazie a una ricognizione delle fonti documentali e informative del Comune e alle interviste e focus group condotti con gli amministratori, amministratrici, funzionari/e e dirigenti del Comune, in qualità di testimoni chiave. Le proposte e gli obiettivi di miglioramento qui illustrati presentano un livello superiore di complessità rispetto a quanto riportato nella proposta metodologica. Queste proposte si concentrano su nuovi possibili strumenti e procedure, e rappresenterebbero quindi un avanzamento più significativo nel percorso di sviluppo del bilancio di genere rispetto a quanto precedentemente descritto.

I 5 assi tematici su cui sono state svolte interviste e focus group sono stati:

- 1) analisi di contesto
- 2) programmazione
- 3) riclassificazione di bilancio
- 4) focus sull'approccio di gender mainstreaming
- 5) processo

Rispetto alle problematiche di genere emerse relativamente ai diversi target (donne, giovani, donne in cerca di lavoro, donne single, donne con bambini piccoli, occupate, disoccupate, caregiver, anziane ecc.) è emerso che la pandemia Covid-19 ha aumentato la numerosità di donne in situazione di difficoltà economica e di donne single madri in difficoltà anche abitativa. In tali ambiti, il Comune sta lavorando su assi tematici importanti come ad esempio il supporto alle persone con disabilità, l'educazione con attenzione a infanzia, asili nido e scuole primarie e le politiche messe in campo in tema di lavoro, insieme alla Città metropolitana.

Per quanto riguarda il problema delle donne caregiver e della cura degli anziani/i, emerge una nuova tendenza sociale. Si rilevano infatti sempre più i gruppi di donne che mostrano un'intenzione esplicita a convivere in modalità co-housing. Questo desiderio può essere dovuto a un mix fra la cultura anche generazionale della collettività da una parte e la spinta del Comune in questa direzione da alcuni anni. È maturato un maggiore elemento di mutualismo e di gestione di spazi comuni, soprattutto tra gruppi di donne in rapporti amicali, molto interessate e determinate a vivere in co-housing per non essere in futuro un peso per i loro figli/e.

Il tema della salute mentale è emerso con grande evidenza. Con il Covid il target più colpito è stato quello dell'adolescenza, sulle ragazze sono stati rilevati fenomeni autolesionistici come ad esempio tossicodipendenza, prostituzione minorile, senza particolari differenze sociali. I ragazzi invece manifestano il proprio disagio agendo verso l'esterno con comportamenti aggressivi e in alcuni casi violenti. È certamente in aumento il tema dell'isolamento sociale delle ragazze e dei ragazzi che ne peggiora la salute mentale. Le manifestazioni di disagio sorgono infatti anche in contesti di famiglie con risorse, ma in questo caso sono spesso più legati alla pressione e al senso di inadeguatezza trasmesso dalle richieste familiari. Le aspettative dei genitori costituiscono un fattore di stress molto pesante per i/le giovani. Questo tema associato ad altre patologie diventa poi fragilità conclamata e rappresenta un fenomeno molto presente.

In una visione più allargata del disagio sociale, si confermano tre criticità importanti: invecchiamento della popolazione, povertà e disgregazione delle famiglie. Si sta quindi lavorando su attività di supporto di vario tipo (psicologico, psicologico, accompagnamento con OSS, ecc.). Il tema della povertà in tutte le sue dimensioni è un tema dominante della programmazione, e lo dovrà diventare sempre di più.

Rispetto invece alla presenza di molti universitari/e bisogna considerare i loro specifici bisogni in termini di maggiore richiesta di servizi, essendo sprovvisti di rete familiare. La loro presenza, oltre agli altri flussi migratori, rappresenta infatti un importante contributo al riequilibrio demografico della città, considerando l'invecchiamento della popolazione. Rappresentano una risorsa importante la cui presenza a Bologna, una volta terminati gli studi, va quindi stimolata e supportata.

Un tema centrale per Bologna è oggi quello di trovare casa. Il mercato immobiliare è infatti diventato carissimo, sia per l'attrazione che esercita lo sviluppo economico e sociale della città, ma anche per la crescita del turismo, soprattutto quello che si avvale del modello AirBnB che sottrae abitazioni ai residenti e falsifica i valori del mercato. Una manifestazione esplicita di tale bisogno può essere colta dal considerevole aumento della richiesta del contributo per l'affitto, passato da 1800 a circa 11.000 richieste. Il Comune dispone di un buon sistema di rilevazione dei bisogni dei cittadini e delle cittadine: negli ultimi anni è stata fatta ad esempio l'analisi sullo stato di fragilità della popolazione, incrociando dati di fonte sociale e dati di carattere sanitario. Si stanno usando anche gli strumenti di georeferenziazione per realizzare la mappatura della città, arrivando al livello di dettaglio delle zone di censimento. Molto importante è il lavoro in collaborazione con la Regione per incrociare i dati sanitari con quello sociale. Una lettura di genere di queste mappe offrirebbe ulteriori elementi di conoscenza importanti.

Il dato emergenziale rimane comunque sempre molto difficile da mappare, come ad esempio la fuoriuscita da un contesto di violenza, così come fenomeni come la discriminazione sul lavoro e il mobbing. La rilevazione dei bisogni in questo senso ha portato ad avviare un'azione importante sull'economia della notte, in termini di bus notturni, di sabato e domenica notte. Anche se rimangono ancora zone scoperte, è un impegno importante e che va incentivato nell'ottica di lavorare in modo policentrico per distribuire opportunità e flussi. In termini di sicurezza, l'impegno del Comune in questo ambito ha un impatto di genere significativo.

Una priorità importante è la sicurezza delle persone LGBTQI+, viste le aggressioni segnalate nel 2023, che si collega anche al tema della notte e alla necessità di costruire spazi sicuri e di promuovere l'educazione alle differenze presso i gestori di locali e le forze di sicurezza.

Per quanto riguarda la programmazione, il DUP già accoglie e integra il contributo informativo prodotto dalla campagna #datipercontare, promossa da Period Think Tank APS e che prevede l'inserimento di dati disaggregati per genere, gli indicatori di posizionamento dell'ente, la fotografia dell'esistente. Si tratta di una base informativa indispensabile a supporto della redazione del bilancio di genere. Il Comune, inoltre, segue per la programmazione gli obiettivi di agenda 2030 in analogia anche alla programmazione regionale.

In area urbanistica, il progetto sostenuto dalla Banca Europea degli Investimenti (BEI), porterà alla redazione di linee guida per la realizzazione di infrastrutture urbane, con attenzione all'impatto di genere dell'urbanistica. Il progetto BEI ha visto il supporto di urbaniste specializzate sul tema e ha portato alla scelta di due progetti pilota per sperimentare la raccolta di dati di genere che nel dipartimento lavori pubblici avevano difficoltà a fornire: un progetto di mobilità pista ciclabile e una scuola nuova. È stata quindi fatta una check list di elementi da usare e da raccogliere.

È importante fare *gender integrating report* in tutti i documenti nei quali si renda possibile e significativo. In particolare, il Report integrato è uno strumento per fare rendicontazione funzionale alla concreta creazione di valore pubblico. È quindi un documento importante onnicomprensivo di rendicontazione, e anche il bilancio di genere dovrebbe avere queste caratteristiche e interagire con il report integrato. Quest'ultimo infatti può ancora essere molto migliorato nella sua capacità di restituire la prospettiva di

genere. Il report integrato dovrebbe considerare dati di genere e generazionali negli outcome e come tempistica dovrebbe affiancarsi alla redazione del bilancio di genere.

In merito alla riclassificazione del bilancio si intravedono importanti aree di miglioramento, che includono sia la lettura di genere che quella generazionale. La percezione di poter migliorare la capacità di lettura del bilancio con queste dimensioni è condivisa. Occorre entrare maggiormente nel dettaglio nella classificazione di genere quando si fanno gli impegni economici/capitoli di spesa, e si rende necessario comprendere l'uso delle risorse economiche rispetto agli stakeholders coinvolti. È fondamentale raggiungere una trasversalità nella rilettura delle spese rispetto all'impatto di genere. Nel controllo di gestione il Comune ha una contabilità analitica molto articolata e si potrebbe pensare di integrare la rilevazione dei dati dell'utenza, al momento molto dettagliata, con il dato di genere, permettendo in questo modo di ottenere una riclassificazione delle spese collegata all'impatto per le beneficiarie e i beneficiari.

Per quanto riguarda il *gender procurement* al momento viene osservata una certa attenzione nei bandi, ci sono delibere che indicano punteggi da attribuire e si premiano spesso progetti virtuosi, ad esempio nell'ambito sportivo, che hanno attenzione alla parità di genere. Ogni settore però redige delibere in prossimità dell'uscita dei bandi e la premialità in questo senso non è ancora trasversale né sistemica. Per i progetti PNRR il tema del *gender procurement* è esplicitamente previsto. Per questo motivo servirebbe una formazione interna mirata sul *gender procurement* e sulla parità di genere in generale.

Si rileva una criticità, comune a tutte le organizzazioni, di un certo grado di autoreferenzialità tra i servizi e una difficoltà generale nel produrre letture complessive dei fenomeni. Occorre quindi identificare gli ambiti/progetti con spazi di miglioramento, anche arrivando ad utilizzare strumenti dell'intelligenza artificiale.

Su alcuni temi si fa già un buon uso dei dati di genere per la programmazione e si riscontra una certa attenzione alle diverse identità di genere, in particolare nella progettazione dei servizi, relativamente all'individuazione dei bisogni. Si fa invece ancora fatica a rendere integrati e funzionali i servizi sociali e sanitari, poiché la relazione con l'ambito sanitario è molto complessa, soprattutto sul fronte dei dati.

Soprattutto sulle nuove situazioni di fragilità è molto difficile ottenere sistemi integrati sia nella lettura del bisogno che nella capacità di intervento. Occorre comunque dotarsi di strumenti adeguati per avere un'attenzione crescente verso l'approccio alla prossimità. Per questo si sta lavorando a creare nuovi interventi nelle aree di fragilità attraverso qualche sperimentazione, ad esempio aprendo punti salute presso i condomini popolari, avviando percorsi con adolescenti e i loro genitori per gestire criticità.

Il rapporto con il terzo settore è sempre molto forte grazie al regolamento sull'amministrazione condivisa e ai numerosi patti di collaborazione e ai processi di co-progettazione. Sono stati sviluppati inoltre 10 indicatori per far emergere il divario di genere all'interno degli indicatori di fragilità.

Anche l'analisi dei dati dei servizi anagrafici potrebbe essere sperimentata per analisi ulteriori a quelle abitualmente in uso. Ad esempio si potrebbero rilevare la partecipazione alla vita politica rispetto al bacino dei/delle votanti e alle disponibilità di scrutinare ai seggi oppure l'accesso ai servizi per genere. Sarebbe inoltre possibile espandere nella logica dei dati disaggregati per genere la sezione "dati" nella parte Open Data del portale Iperbole, in base alle richieste.

Per quanto riguarda il personale del Comune, i dati sono certamente positivi rispetto alla parità di genere in termini aggregati generali, mentre nella distribuzione tra settori ci sono differenze di genere numeriche significative che emergono analizzando informazioni più specifiche. Dal punto di vista organizzativo, la dimensione di genere presenta comunque sfide complesse. C'è sicuramente stato

negli anni un importante aumento dell'empowerment femminile e della flessibilità delle condizioni di lavoro, ma spesso vi sono delle criticità che richiederebbero un riequilibrio con le esigenze organizzative del lavoro. Anche in questo ambito servirebbe avere una visione di insieme che permettesse ad esempio di trovare nuovi strumenti per i meccanismi di sostituzione in caso di maternità. Alcuni settori presentano personale femminile in misura nettamente preponderante, anche se poi le figure maschili hanno ruoli apicali o organizzativi in proporzione superiore.

I dati di genere relativi al personale raccontano una realtà ancora parzialmente diversa per quanto riguarda i concorsi o le richieste di part-time. Sarebbe quindi molto importante avere un'analisi sul part-time e sulle motivazioni della scelta coinvolgendo il settore Personale.

Occorre evidenziare, infine, che al momento il sistema informativo non riconosce un sistema più complesso di quello binario.

Per quanto riguarda i processi di raccolta e gestione dei dati di genere gestiti dal Comune, in generale occorre stabilire processi di raccolta, chi fa cosa, come e dove raccogliere dati. La collaborazione fra i settori sulla raccolta dei dati potrebbe essere più ampia di quella attuale. Al momento esiste un problema culturale sul dato e sull'analisi del dato, in alcuni settori. Ci sono due tipi di rischi: da un lato, dare l'impressione di fare marketing di genere su certe azioni, dall'altro, che i dati siano solo descrittivi e non a supporto di decisioni di cambiamento. Servirebbe inoltre restituire alla società civile dati/informazioni chiare. Il sistema di rilevazione, analisi, gestione e intervento delle differenze di genere parte però dal presupposto di maturare una visione nuova e complessa della cittadinanza, che porti a formulare nuove e diverse domande alle quali rispondere con una rinnovata capacità di proposta attraverso l'analisi dei dati di genere.

È necessario inoltre creare indicatori di impatto, iniziando a lavorare a partire dai dati disaggregati di genere già disponibili. Il Comune ha iniziato pertanto a creare gruppi trasversali, fra cui uno sui dati, ed è stata presentata una proposta in modo tale che ogni struttura individui i dati rilevanti per la programmazione. Una delle criticità maggiori in questo senso rimane la difficoltà di incontrarsi fra diversi settori e condividere gli stessi obiettivi e linguaggio. Dovrebbe essere dunque più frequente la possibilità di un confronto e l'opportunità di formazione su questi argomenti, che non fanno parte della formazione standard prevista.

Sarebbe interessante inoltre il tema della relazione con gli aspetti più alti a livello europeo, nazionale, regionale e universitario: lavorare su strumenti condivisi a tutti i livelli istituzionali faciliterebbe il lavoro anche all'interno del Comune di Bologna e aprirebbe nuove possibilità di collaborazione più diretta con le altre amministrazioni.

Si potrebbe portare il bilancio di genere nei quartieri e rafforzare momenti partecipativi, esempio adottare lente di genere su bilancio partecipativo e sulle attività su riduzione emissioni co2.

Per quanto riguarda la tempistica, è realistico immaginare che i dati per preparare il bilancio preventivo servirebbero tra gennaio e giugno dell'anno prima, idealmente entro marzo. Poiché il bilancio di genere come strumento di rendicontazione ha anche obiettivi di miglioramento dovrebbe essere messo a disposizione ogni anno nel periodo giugno-luglio.

Conclusioni

a cura di Porpora Marcasciano

Presidente VII Commissione Consiliare parità e pari opportunità

Nell'epoca in cui si cancellano le T dall'acronimo LGBTQ, in cui si scrivono le nuove linee guida per la scuola, in cui si rivedono le linee guida per l'identità di genere in età adolescenziale, in cui i femminicidi crescono tragicamente e tanto altro ancora, scrivere un bilancio di genere e adoperarlo come strumento diventa quanto mai importante.

Oggi categoria e prospettiva di genere sono state assunte non solo come lettura e analisi dei fenomeni, ma come metodo e strumento di politiche, strategie e azioni della pubblica amministrazione. La loro assunzione fa la differenza nel misurare il livello di emancipazione e modernizzazione di una istituzione che sia comunale, regionale, statale.

Questo è tanto più vero in questo momento storico in cui le lotte e le conquiste che hanno prodotto tale approccio vengono messe in discussione da un'onda di conservatorismo che sembra attraversare tutto il mondo.

Parlare di genere, delle sue identità e declinazioni è diventato difficile come muoversi nelle sabbie mobili. I temi riconducibili al genere sembrano essere diventati appannaggio di un tribunale morale che decide cosa va detto e come va detto. Lo si osserva nel campo della scuola, delle pari opportunità, della sanità e addirittura della scienza. È lo stesso discorso scientifico infatti ad essere influenzato da interferenze di tipo ideologico e confessionale a scapito di quella laicità elemento centrale di una società moderna.

Ad essere messo in discussione è tutto il discorso che va oltre il binarismo Maschio Femmina. È come ritornare alla questione cruciale da cui siamo partite quasi settanta anni fa: quel binomio che incastrava e imprigionava tutto il discorso politico, etico, scientifico e filosofico. Anni di studio, di ricerca e dibattito sembrano neutralizzarsi sotto questa spinta retrograda.

Adottare una prospettiva di genere ampia, laica e comprensiva rappresenta un modello di società giusta, questo è sicuramente il termine più corretto. Rappresenta soprattutto una visione del mondo che consideri i cambiamenti, le differenze, la complessità come ricchezza.

Una prospettiva che influisce positivamente sulla qualità della vita nella nostra città, che colloca Bologna tra le città all'avanguardia, che rappresenta un modello italiano da seguire. Una prospettiva che per sua natura è interculturale, intersezionale, interdisciplinare poiché il genere è trasversale a competenze, responsabilità, strategie, quindi all'insieme dei settori di un'amministrazione, dall'urbanistica alla cultura, dal welfare alla scuola e alla sanità, comprese, niente poco di meno che, le pari opportunità.

Sezione dati - Analisi del contesto cittadino

Ai fini della metodologia descritta sopra, l'analisi di contesto può offrire un'analisi delle variabili raggruppate per "capacità" e tiene in considerazione un approccio mainstream che riguarda tutta la popolazione, così come approfondisce, ove necessario e possibile, le differenze di genere in quelle aree di fragilità che richiedono da parte del Comune un'azione politica di carattere "gender targeted". Di seguito l'elenco delle "capacità", verso cui si dovrà nel tempo orientare sempre più l'analisi di contesto a partire dai dati:

Capacità di cura di sé e degli altri

Capacità di vivere una vita sana

Capacità di acquisire conoscenza e sapere

Capacità di lavorare e fare impresa

Capacità di accedere alle risorse

Capacità di vivere, abitare e lavorare in luoghi sani e sicuri

Capacità di muoversi e viaggiare

Capacità di godere del tempo libero, della bellezza e della cultura

Capacità di partecipare alla vita sociale e politica

L'importanza di un'analisi statistica sulla condizione delle donne a Bologna

L'uso di dati statistici per analizzare la condizione delle donne a Bologna è fondamentale per comprendere in modo approfondito le dinamiche di genere.

Studiare la distribuzione della popolazione femminile per età, stato civile e struttura familiare aiuta a individuare tendenze e bisogni emergenti. Analizzare il livello di istruzione consente di valutare l'accesso delle donne alla formazione e il loro potenziale di crescita professionale, mentre i dati su occupazione, disoccupazione e presenza femminile nell'imprenditoria evidenziano opportunità e ostacoli nella partecipazione al mercato del lavoro. L'analisi dei redditi e dei trattamenti pensionistici tra uomini e donne permette di misurare le disuguaglianze economiche e il loro impatto a lungo termine, mentre monitorare indicatori sanitari e l'accesso ai servizi di cura aiuta a sviluppare interventi mirati per il benessere delle donne.

Una lettura statistica integrata di tutti questi aspetti offre dunque una visione completa e basata su evidenze, essenziale per progettare azioni concrete che migliorino la qualità della vita delle donne e rendano Bologna una città più equa e inclusiva.

- Dati anagrafici
- Istruzione
- Lavoro
- Imprese
- Redditi e pensioni
- Salute
- Indagine sulla qualità della vita
- Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Analisi di contesto

Dati anagrafici

Istruzione

Lavoro

Imprese

Redditi

Salute

Indagine sulla qualità della vita

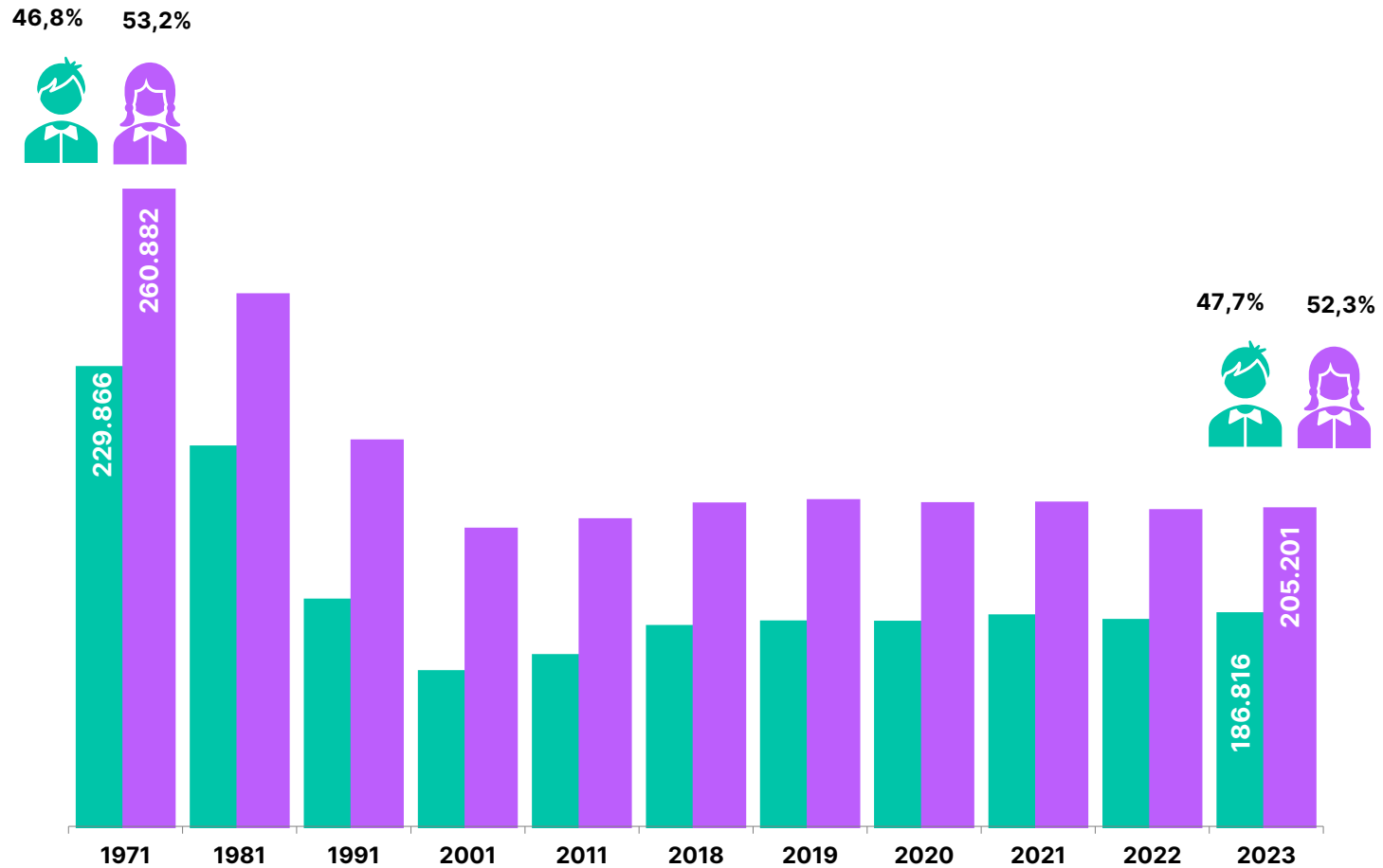
Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

All'interno del portale Inumeridibolognametropolitana gestito ed alimentato dagli uffici di Statistica del Comune di Bologna e della Città metropolitana di Bologna, è possibile effettuare la lettura integrale dei dati statistici disaggregati per genere. Dal 2014 si accede alla documentazione, comprese le pubblicazioni più recenti, anche dalla sezione Bilancio di genere del sito istituzionale del Comune di Bologna.

Dati anagrafici

La popolazione residente a Bologna

Popolazione residente per genere



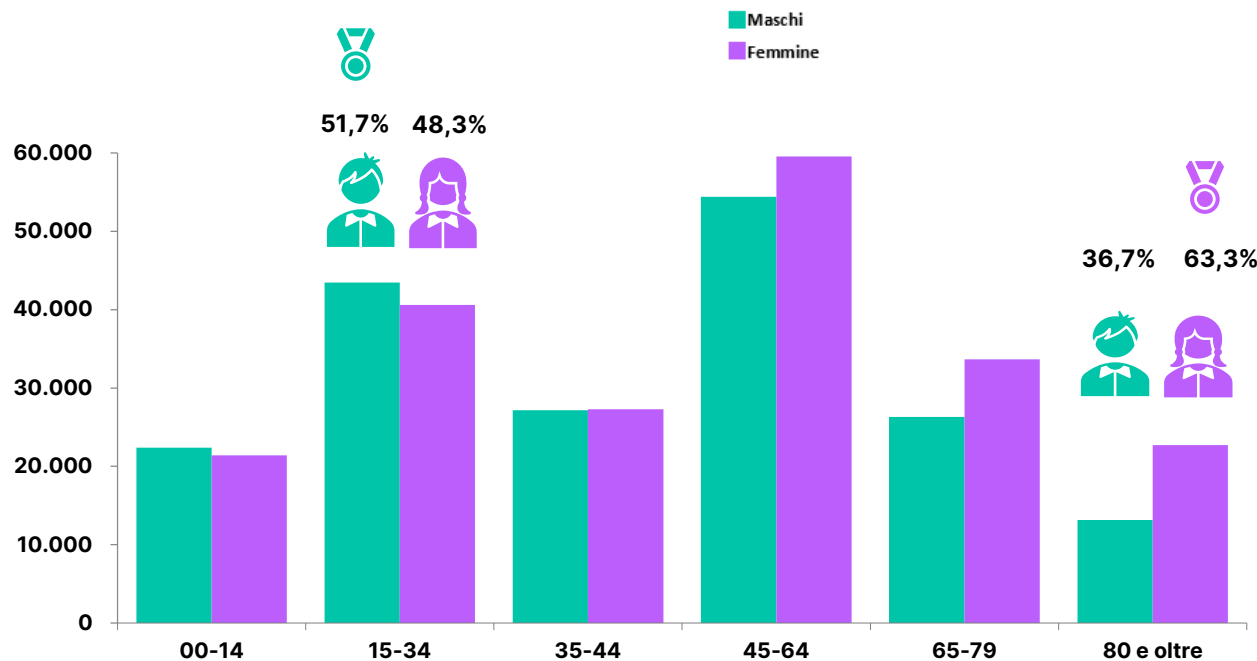
Fonte: Elaborazioni sulla base dei registri Anagrafici e di Stato civile del Comune di Bologna per data di registrazione.

A partire dal bilancio demografico del 2019 l'Istat condivide i flussi demografici relativi alla popolazione residente (nati, morti, iscritti e cancellati) per data di evento e non più di registrazione, sulla base dei micro-dati acquisiti dall'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente. Questo diverso metodo di calcolo può determinare la mancata coincidenza delle risultanze con altre fonti.

Dati anagrafici

La popolazione residente a Bologna

Popolazione residente per grandi classi di età e genere al 31/12/2023

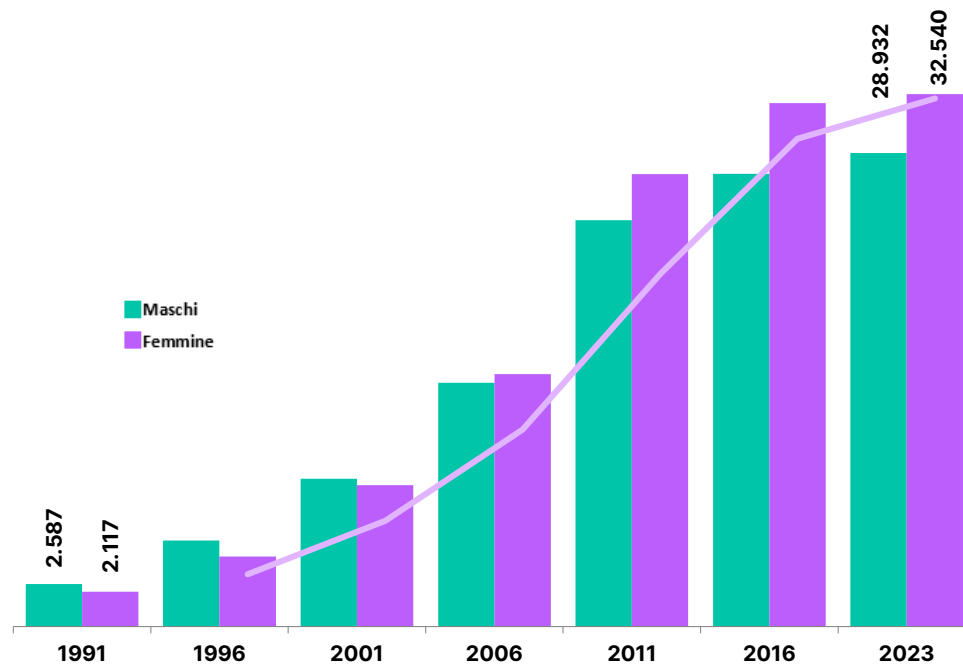


| Età media donne | Età media uomini |
|--------------------|---------------------|
| 48,7 | 44,9 |

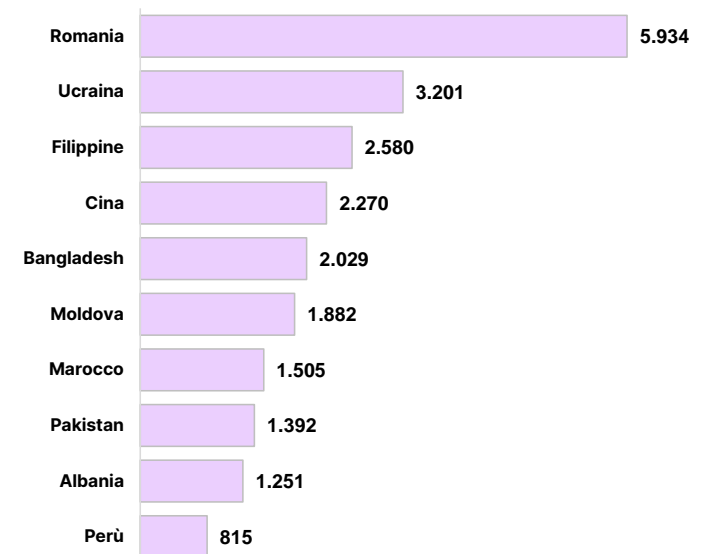
Dati anagrafici

Gli stranieri e le straniere residenti a Bologna

Popolazione residente straniera per genere



Principali nazionalità delle donne straniere

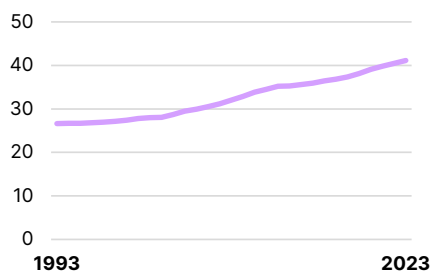


Dati anagrafici

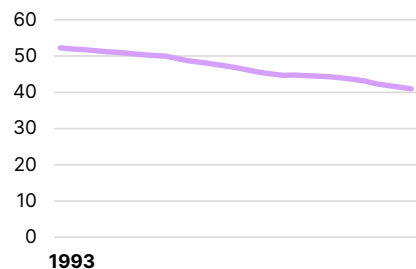
Nuzialità e stato civile delle donne a Bologna

% sul totale delle donne di 15 anni e più per stato civile

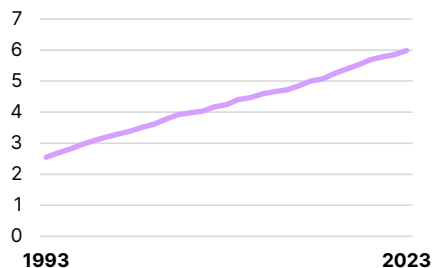
Nubili



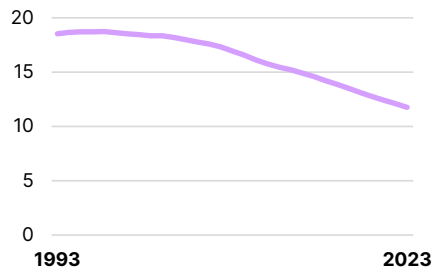
Coniugate



Divorziate



Vedove



Donne di 15 anni e più al 31 dicembre 2023 per stato civile

| | | |
|------------------|--------|---------|
| Nubili | 75.598 | (41,1%) |
| Coniugate | 75.255 | (40,9%) |
| Divorziate | 10.997 | (6,0%) |
| Unite civilmente | 305 | (0,2%) |
| Vedove | 21.629 | (11,8%) |

Età media delle donne
al primo matrimonio

Anno 1993

29 anni

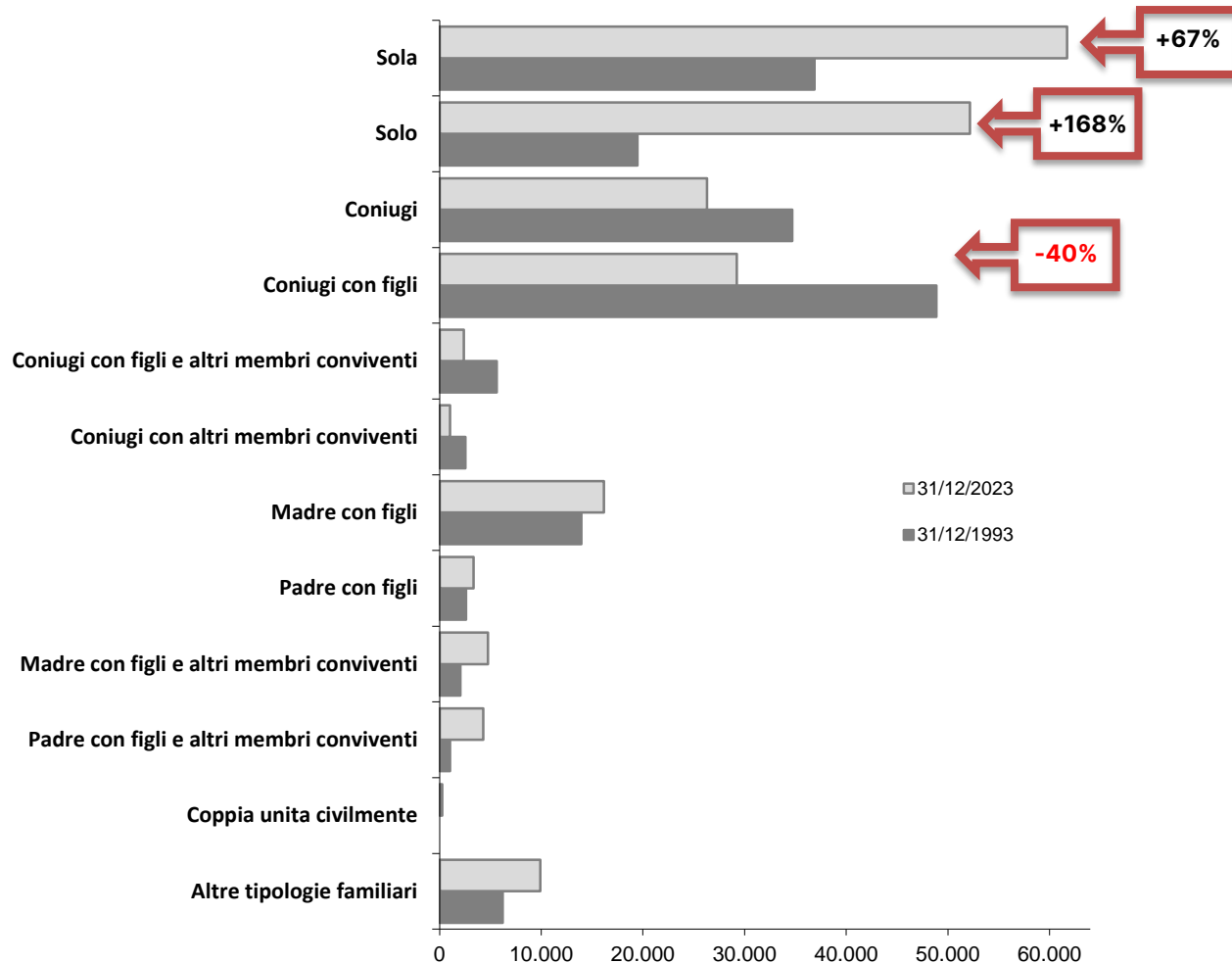
Anno 2023

38 anni

Dati anagrafici

Le famiglie a Bologna

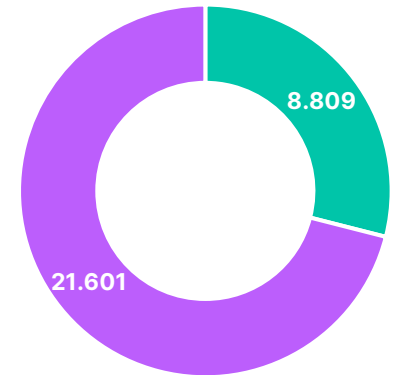
Famiglie residenti per tipologia al 31 dicembre 1993 e al 31 dicembre 2023



Una tipologia di famiglie: *famiglie che vivono sole senza condividere la casa con altri al 31/12/2023*

Sole e soli ultraottantenni

Maschi
Femmine



Madri e padri soli con figli

89,6%

10,4%



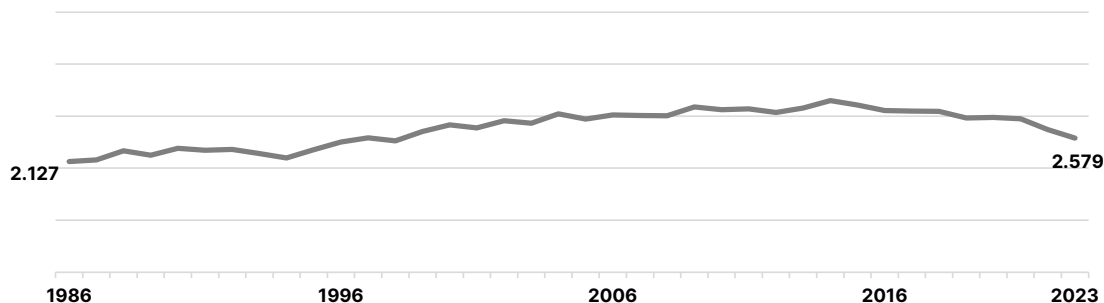
Fonte: Elaborazioni sulla base dei registri Anagrafici e di Stato civile del Comune di Bologna per data di registrazione.

Abitazione condivisa da più nuclei familiari residenti o "Ménage" o Coabitazione: insieme di persone che condividono la stessa abitazione e che appartengono a una sola famiglia o a più famiglie coabitanti.

Dati anagrafici

La natalità a Bologna

Nati/e



**Riduzione dei nati
(2023/2022)**

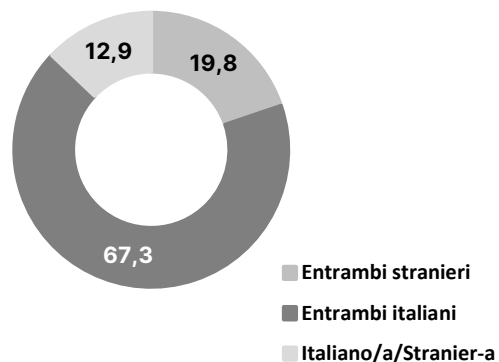
-5,9%

**Riduzione dei nati
(2023/2022)
da coppie di nazionalità
straniera**

-10,0%

Nascite per nazionalità genitori


31 Nati
Per 1.000 donne
in età feconda



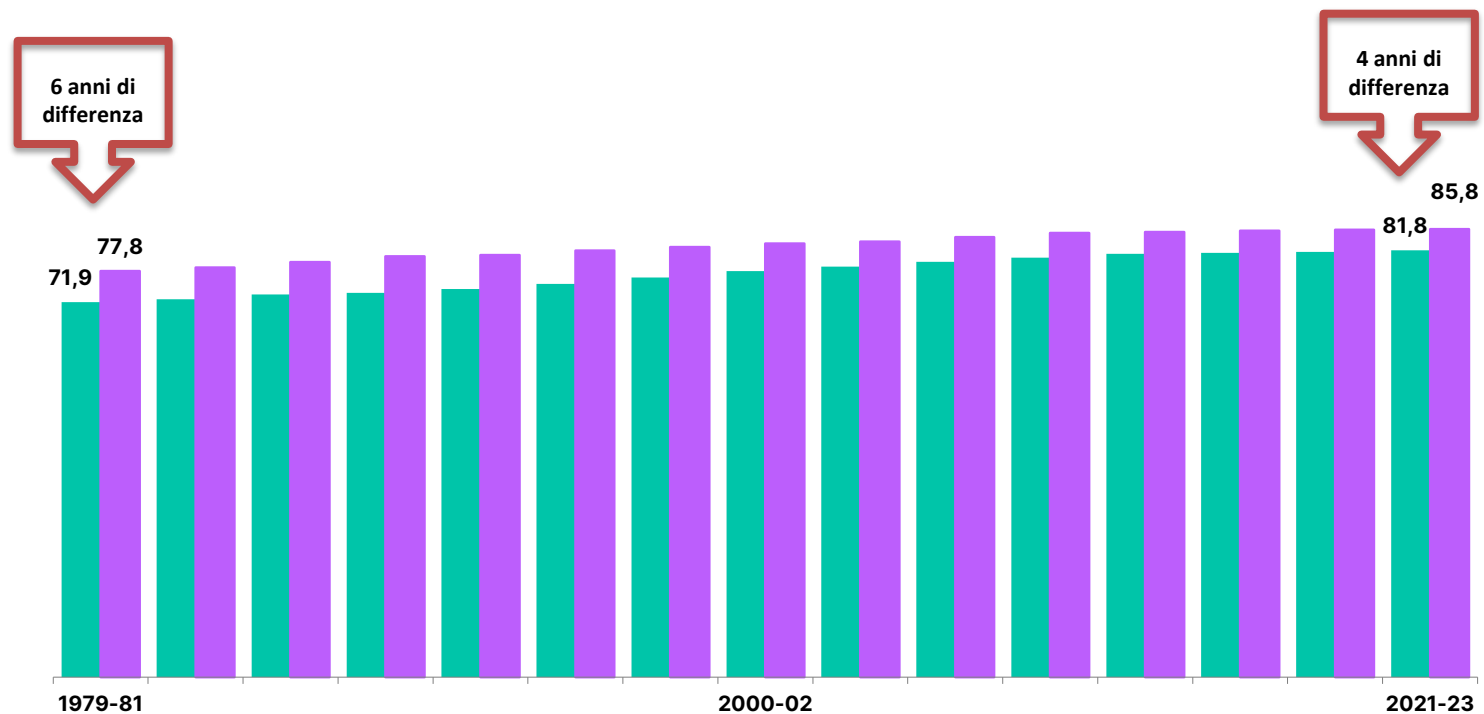
**Età media delle donne al
parto nel 2023**

34,3 anni

Dati anagrafici

La speranza di vita

Speranza di vita alla nascita secondo le tavole di mortalità della popolazione bolognese per genere



Istruzione

Il livello di istruzione per genere a Bologna al Censimento 2022

Analfabetismo e alfabetismo
senza titolo di studio



44,3%



55,7%

Licenza di scuola
elementare



39,7%



60,3%

Licenza di scuola media o
avviamento professionale



52,1%



47,9%

Diploma di istruzione secondaria di
II grado o di qualifica professionale



49,4%

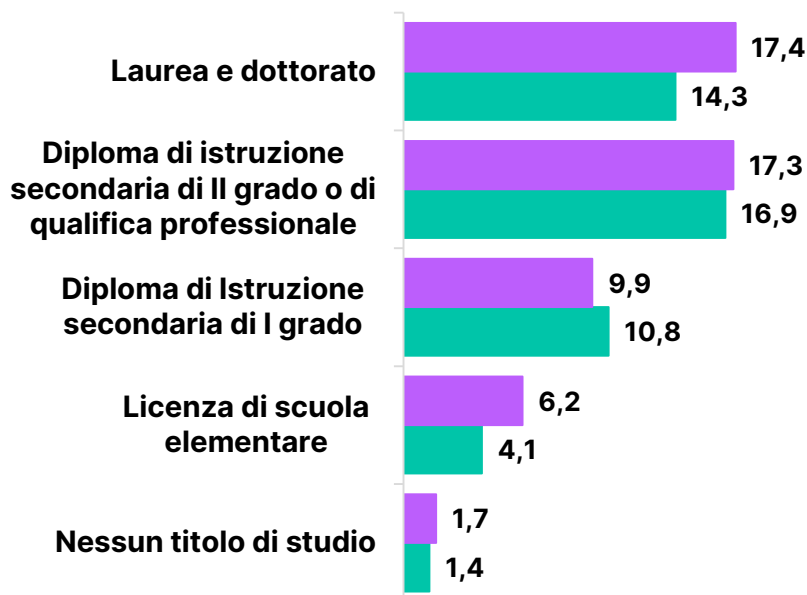


50,6%

% della popolazione residente di 9 anni e più del Comune di
Bologna per genere e grado di istruzione % sul totale



55 **donne** su 100 laureati



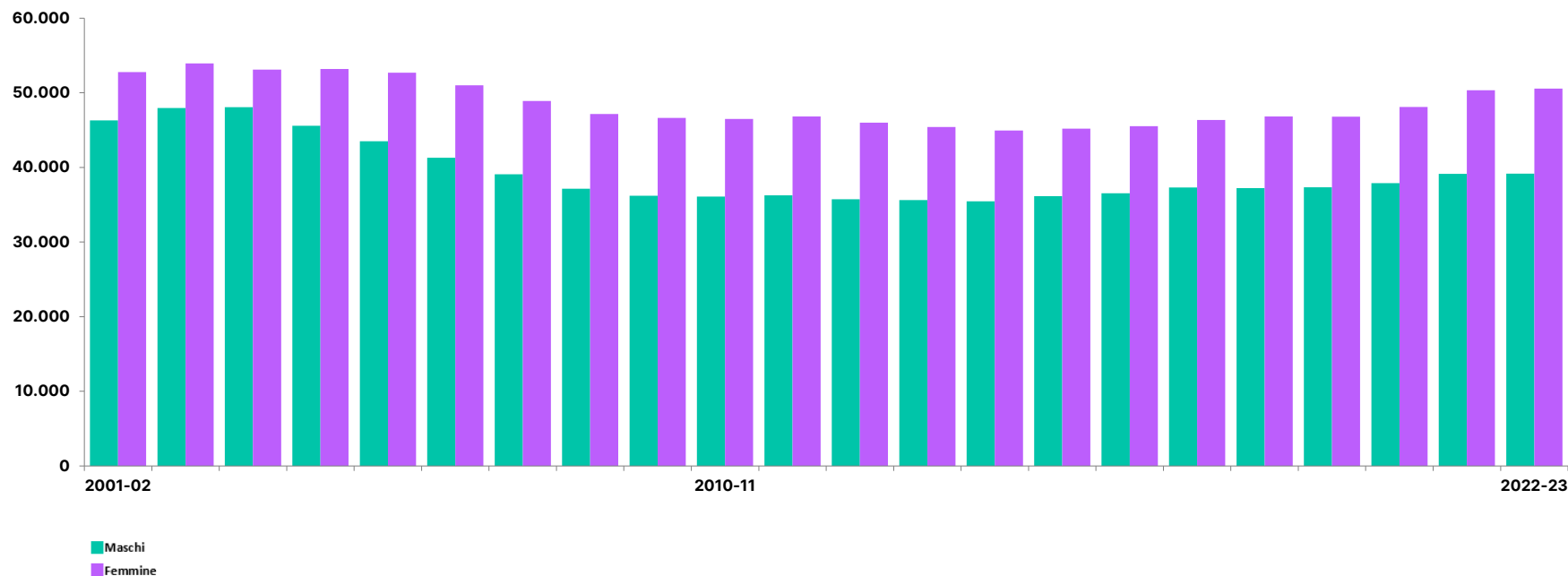
**Popolazione residente di 9 anni e più del Comune di Bologna
per genere e grado di istruzione al Censimento 2022**

| | Maschi | Femmine | Totale |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Analfabeti | 530 | 761 | 1.291 |
| Alfabeti privi di titolo di studio | 4.417 | 5.447 | 9.864 |
| Licenza di scuola elementare | 14.942 | 22.678 | 37.620 |
| Diploma di Istruzione secondaria di I grado | 39.075 | 35.958 | 75.033 |
| Diploma di istruzione secondaria di II grado o di qualifica professionale | 61.305 | 62.790 | 124.095 |
| Diploma di tecnico superiore ITS o titolo di studio terziario di primo livello | 9.999 | 12.504 | 22.503 |
| Titolo di studio terziario di secondo livello | 38.714 | 47.361 | 86.075 |
| Dottorato di ricerca/diploma accademico di formazione alla ricerca | 3.093 | 3.410 | 6.503 |
| Totale | 172.075 | 190.909 | 362.984 |

Istruzione

Le iscrizioni all'Università di Bologna

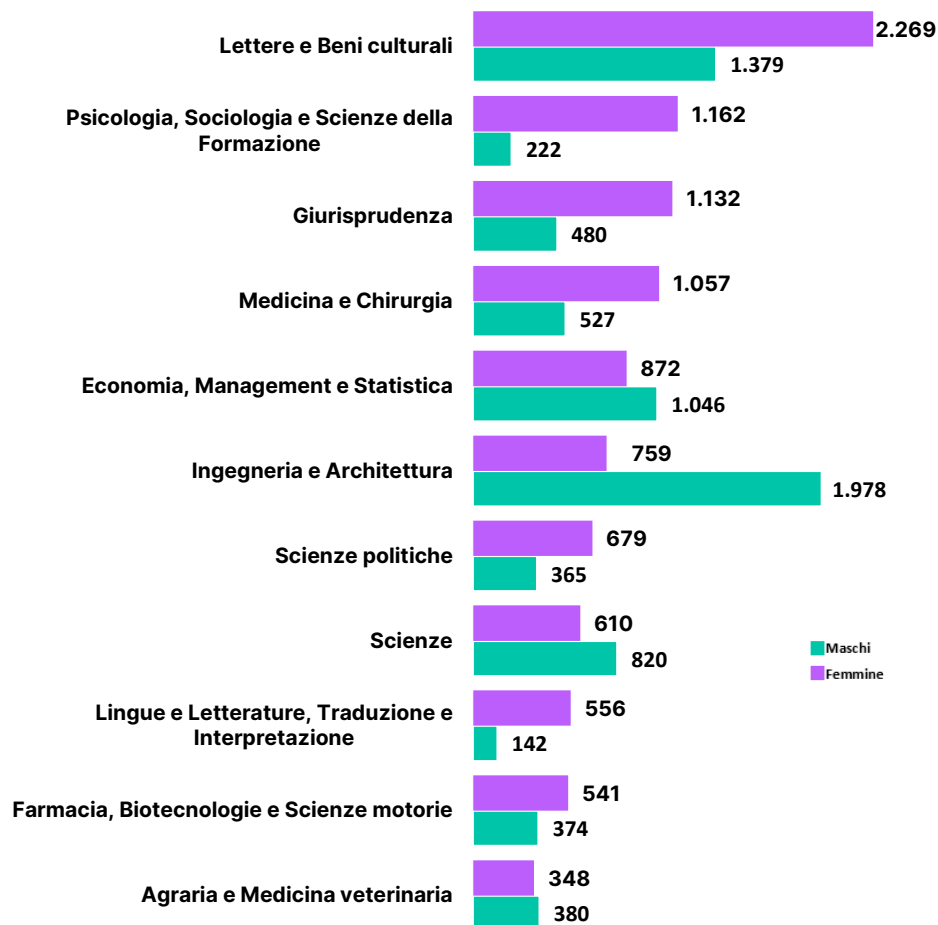
Persone iscritte all'Università di Bologna



Istruzione

Le matricole all'Università di Bologna (da aggiornare)

**Persone immatricolate per la prima volta
all'Università di Bologna per scuola e genere
Anno accademico 2022/2023 (*)**



43,6% 56,4%



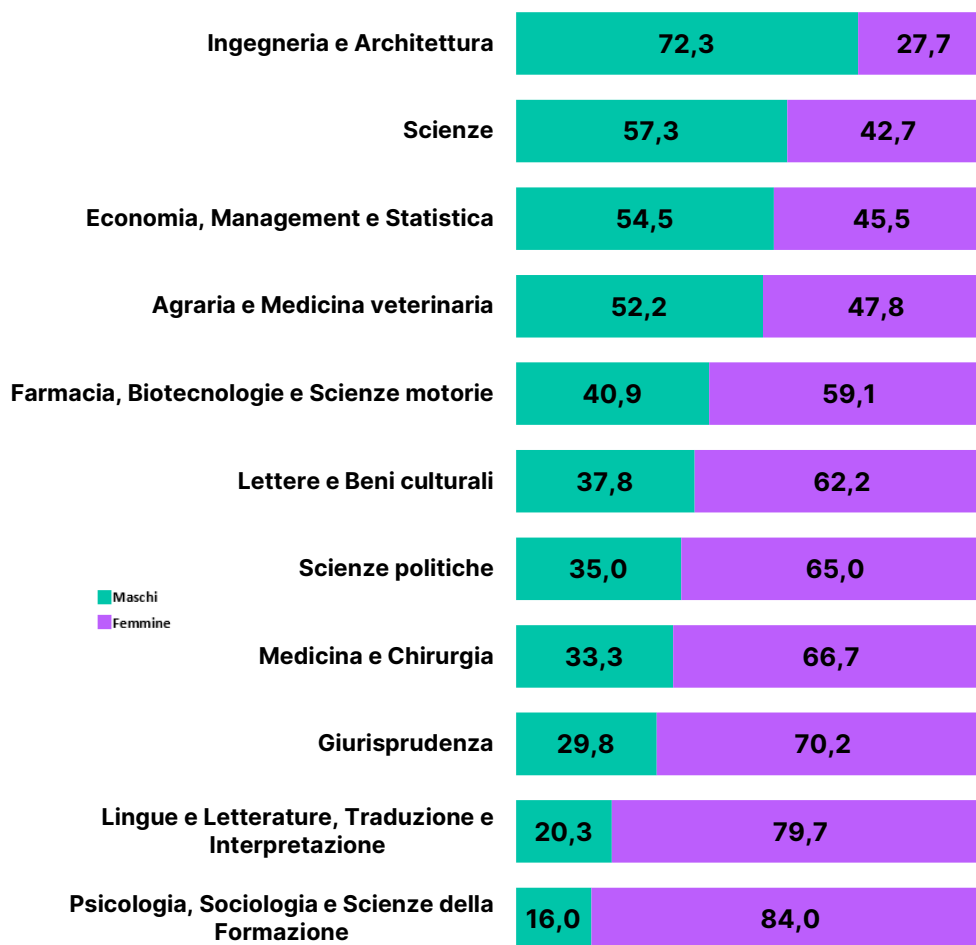
-4,5%
di persone
immatricolate
rispetto allo scorso
anno (-4,6% maschi e
-4,4% femmine)

(*) Dati al 31 luglio relativi alle persone immatricolate per la prima volta
Fonte: Nostre elaborazioni su dati dell'Università degli studi di Bologna

Istruzione

Le matricole all'Università di Bologna (da aggiornare)

**% per genere delle persone immatricolate per la prima volta iscritte all'Università di Bologna per scuola
Anno accademico 2022/20223**



**Netta prevalenza
maschile nei
percorsi STEM (*)**

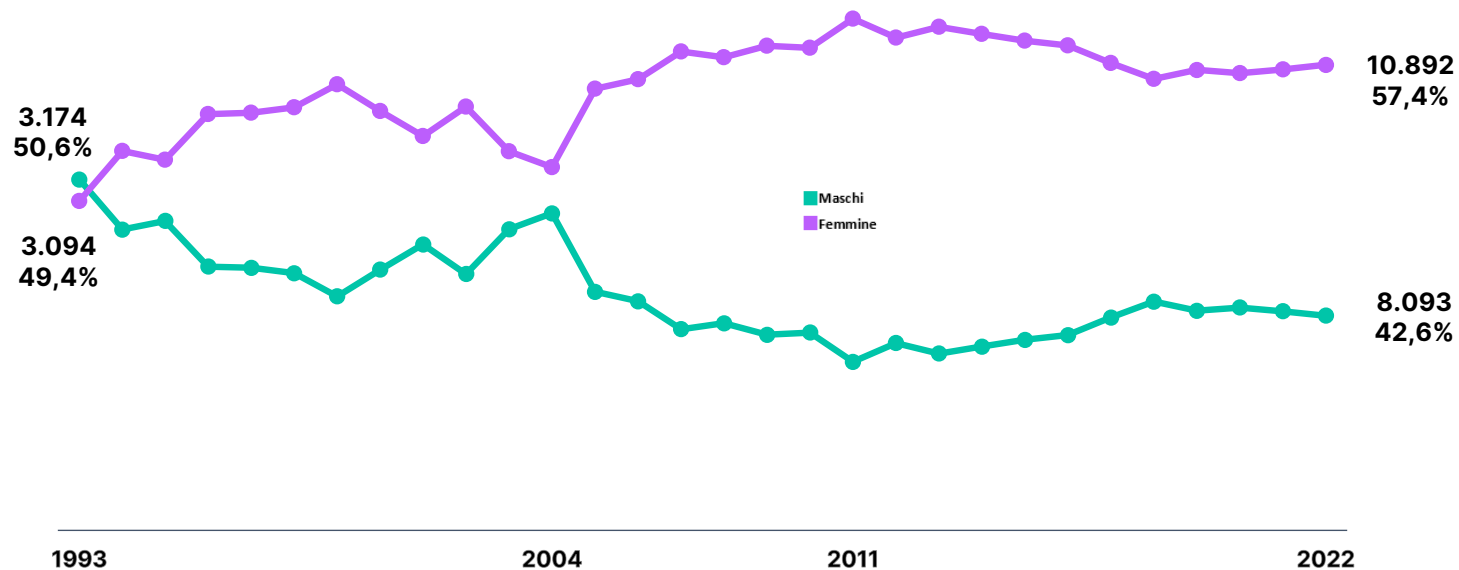
(*) L'acronimo STEM significa letteralmente Science, Technology, Engineering e Mathematics. Questa sigla, in italiano vuole indicare l'insieme delle discipline scientifico-tecnologiche, e i relativi campi di studio.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati dell'Università degli studi di Bologna. Dati al 31 luglio relativi alle matricole iscritte per la prima volta

Istruzione

Laureate e laureati nell'ateneo bolognese

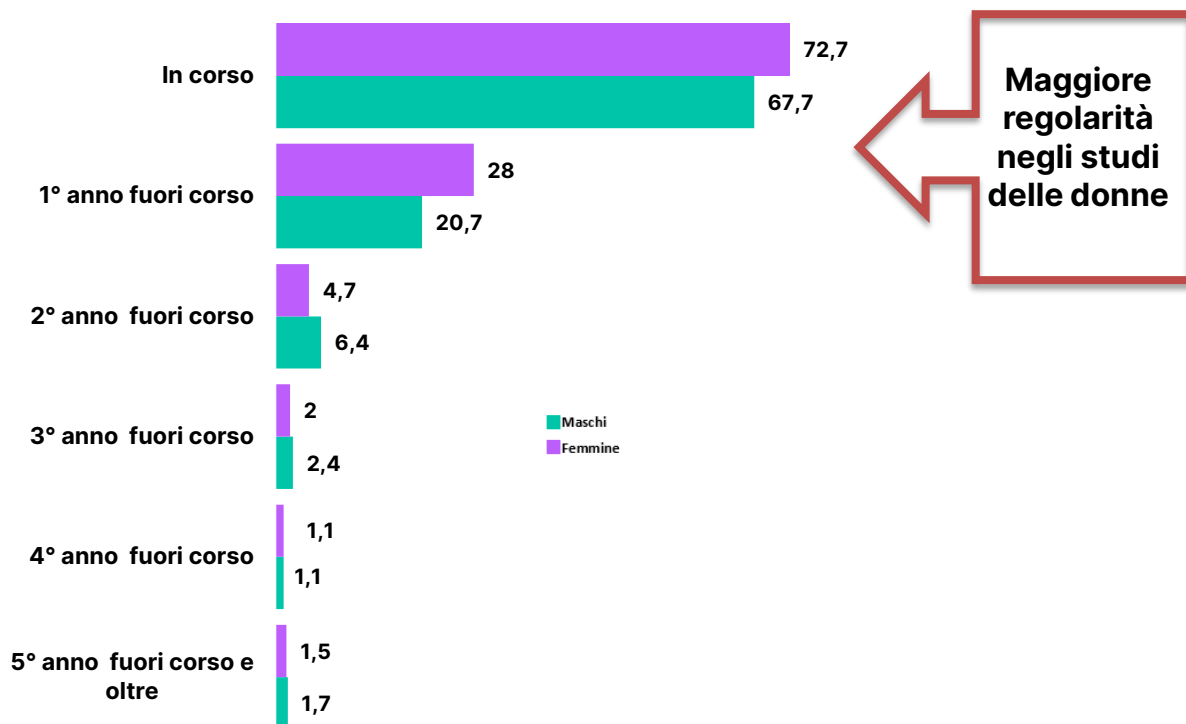
% per genere di laureati e diplomati all'Università di Bologna



Istruzione

La regolarità negli studi dei laureati e delle laureate a Bologna

AlmaLaurea – Profilo dei laureati e delle laureate 2023.
Percentuale dei laureati all'Università di Bologna in corso e fuori corso per genere

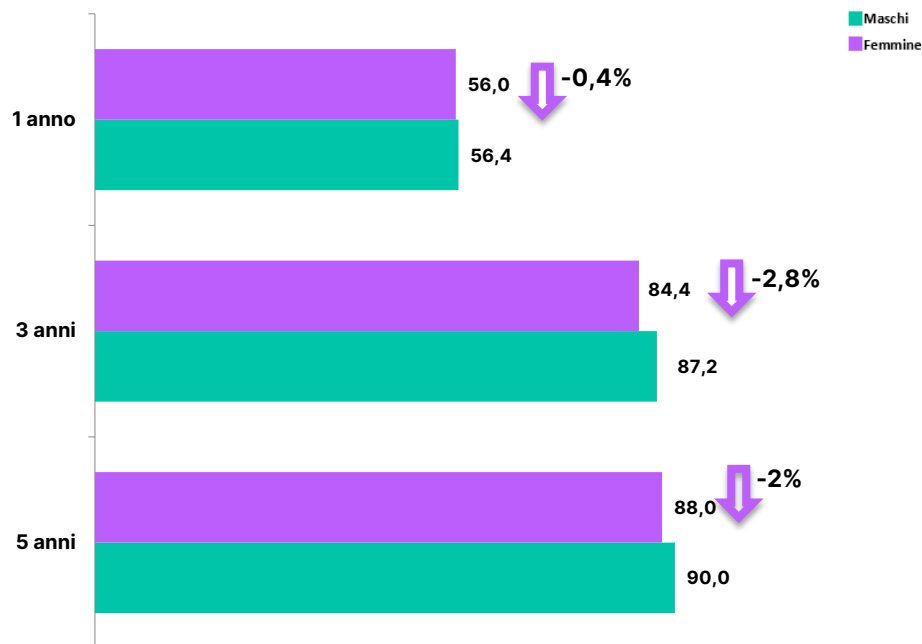


Istruzione

Il lavoro dopo la laurea

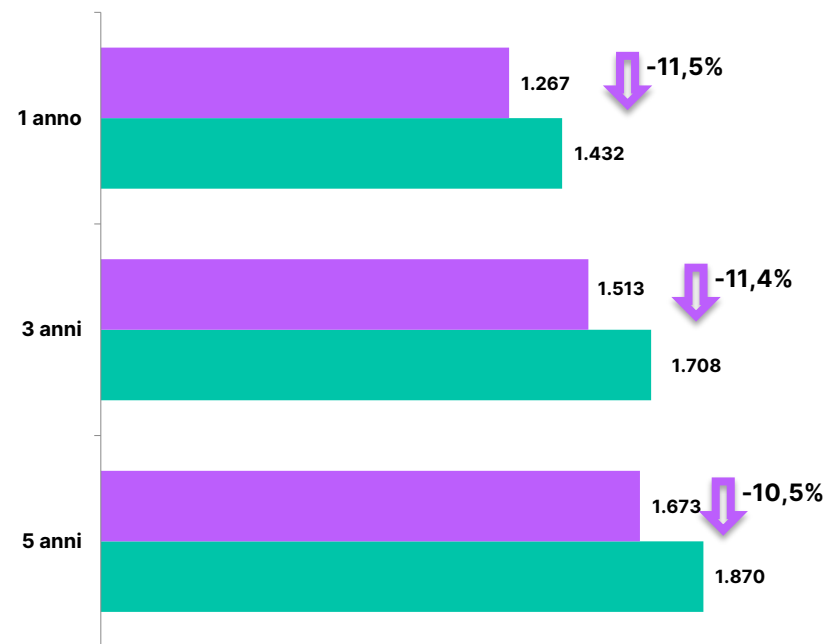
AlmaLaurea – Condizione occupazionale dei laureati e delle laureate nel 2023

Tasso di occupazione (*) dei laureati all'Università di Bologna ad uno, tre e cinque anni dalla laurea per genere



AlmaLaurea – Condizione occupazionale dei laureati e delle laureate nel 2023

Retribuzione () netta mensile (media in euro) dei laureati all'Università di Bologna ad uno, tre e cinque anni dalla laurea per genere**



(*) E' ottenuto dal rapporto tra gli occupati/e e gli intervistati/e. In tal caso si considerano occupati/e tutti/e coloro che dichiarano di svolgere un'attività, anche di formazione, purché retribuita.

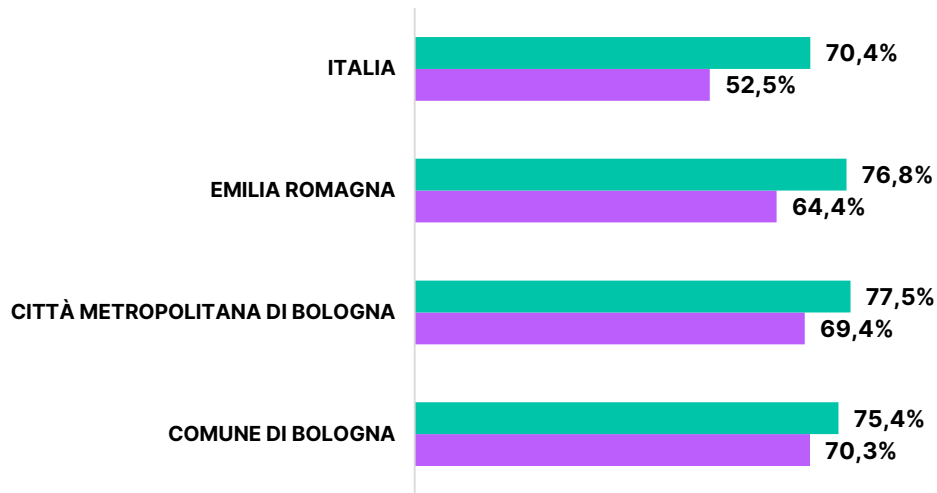
(**) La domanda relativa alla retribuzione mensile netta prevede fasce di 250 euro (salvo la prima «fino a 250» e l'ultima «oltre 3.000»). La media è calcolata escludendo le mancate risposte ed utilizzando il valore centrale della classe di retribuzione (salvo per la prima, 200, e per l'ultima, 3.250).

Fonte: AlmaLaurea – XXVI Indagine – Condizione professionale dei laureati e delle laureate 2023

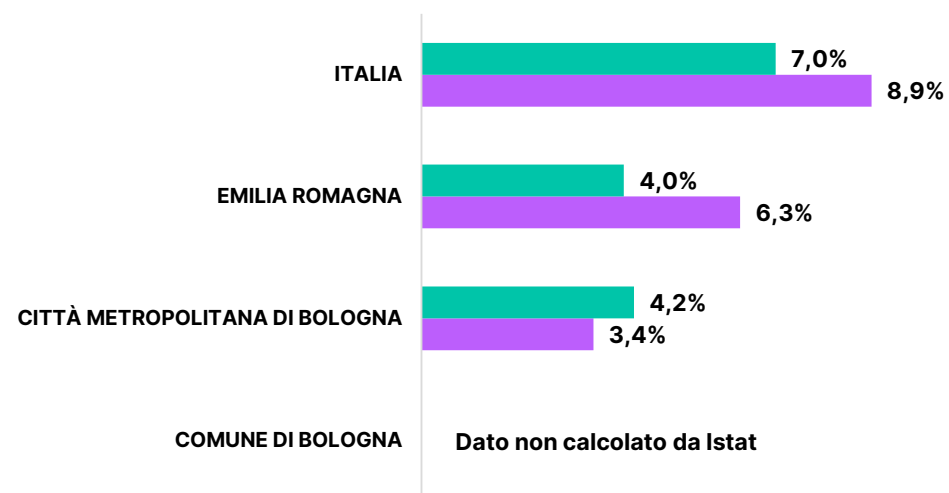
Lavoro

I tassi di occupazione e disoccupazione nel 2023 (15-64 anni)

Tasso di occupazione 2023



Tasso di disoccupazione 2023

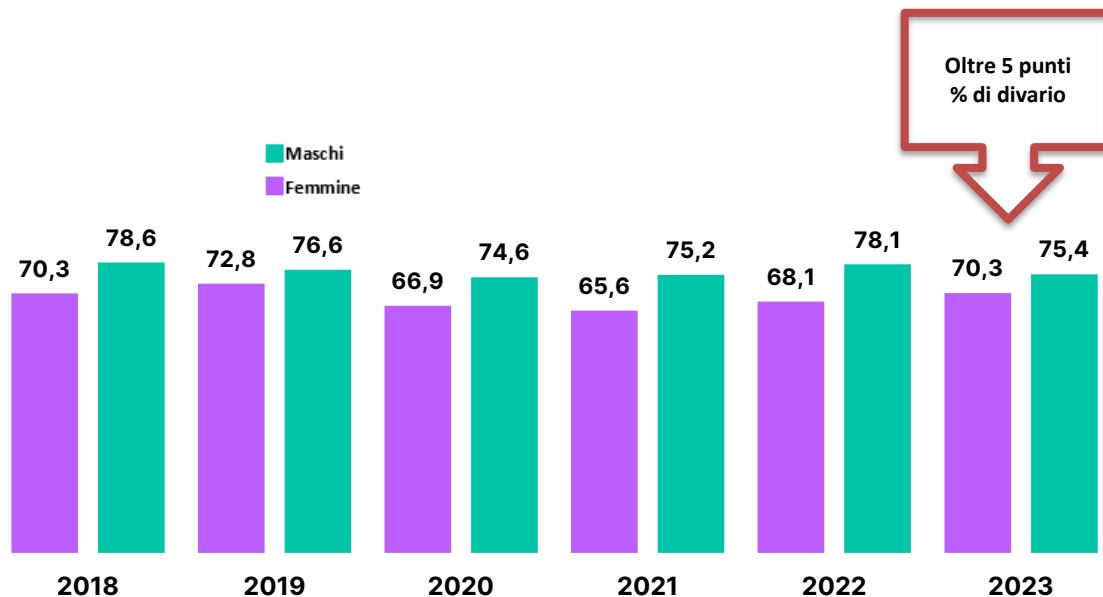


Fonte: Istat; Indagine Forze di lavoro

Nell'analisi dei dati è bene prestare attenzione al livello di errore statistico dovuto alla natura campionaria della rilevazione che può essere sensibile per gli aggregati meno consistenti e per i livelli di dettaglio più elevati, quali ad esempio, le stime relative al livello comunale. In alcuni casi il totale non fa 100 per via degli arrotondamenti

Lavoro

I tassi di occupazione (15-64 anni) nel comune di Bologna



| Occupati nel 2023 | |
|-------------------|---------|
| Maschi | Femmine |
| 93.280 | 88.372 |

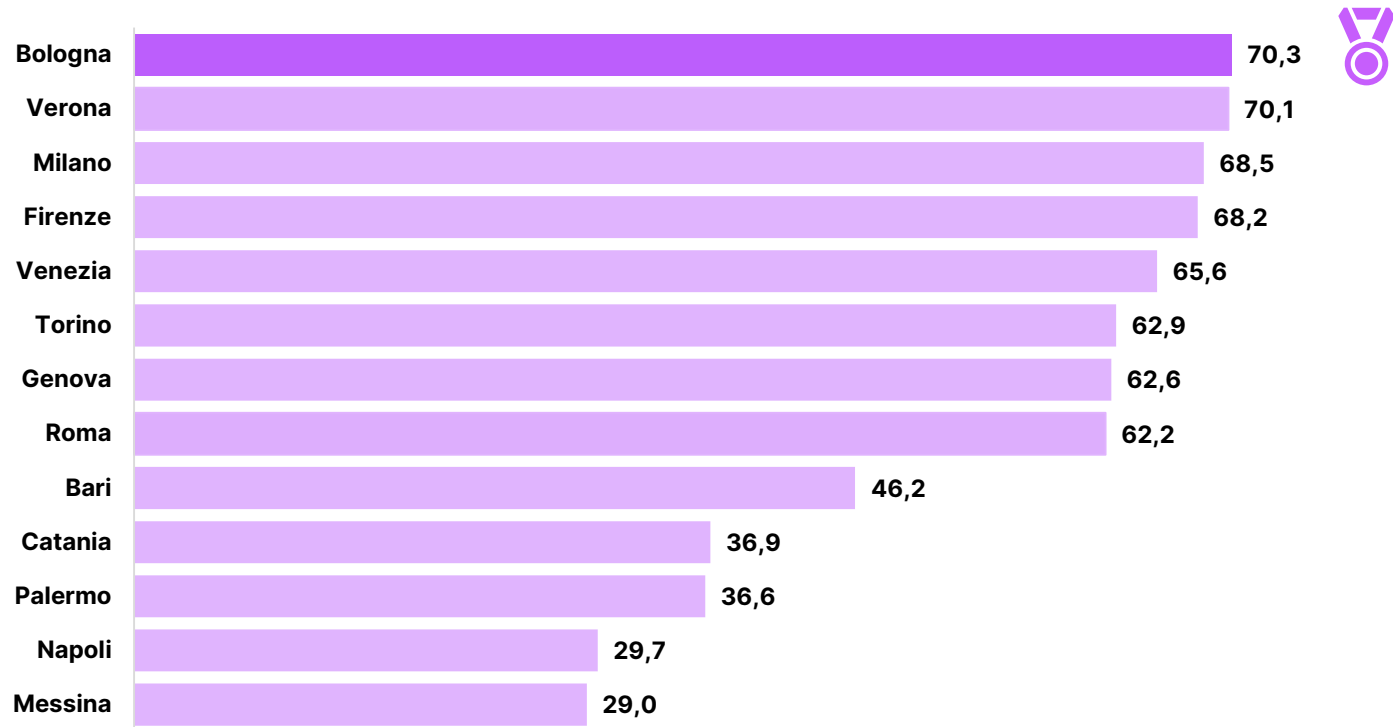
Fonte: Istat; Indagine Forze di lavoro.

Nell'analisi dei dati è bene prestare attenzione al livello di errore statistico dovuto alla natura campionaria della rilevazione che può essere sensibile per gli aggregati meno consistenti e per i livelli di dettaglio più elevati, quali ad esempio, le stime relative al livello comunale.

Lavoro

I tassi di occupazione femminile nei grandi comuni

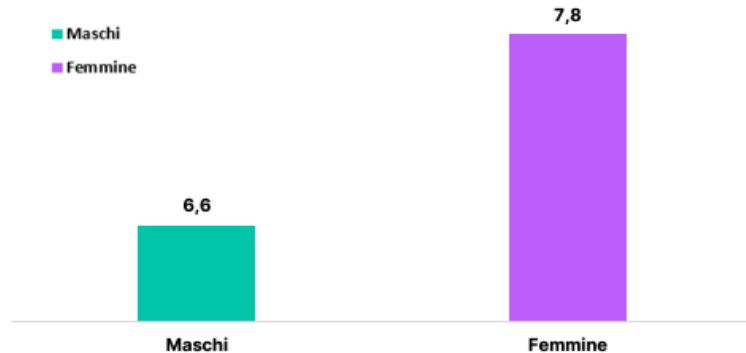
Graduatoria del Tasso di occupazione femminile nei grandi comuni anno 2023



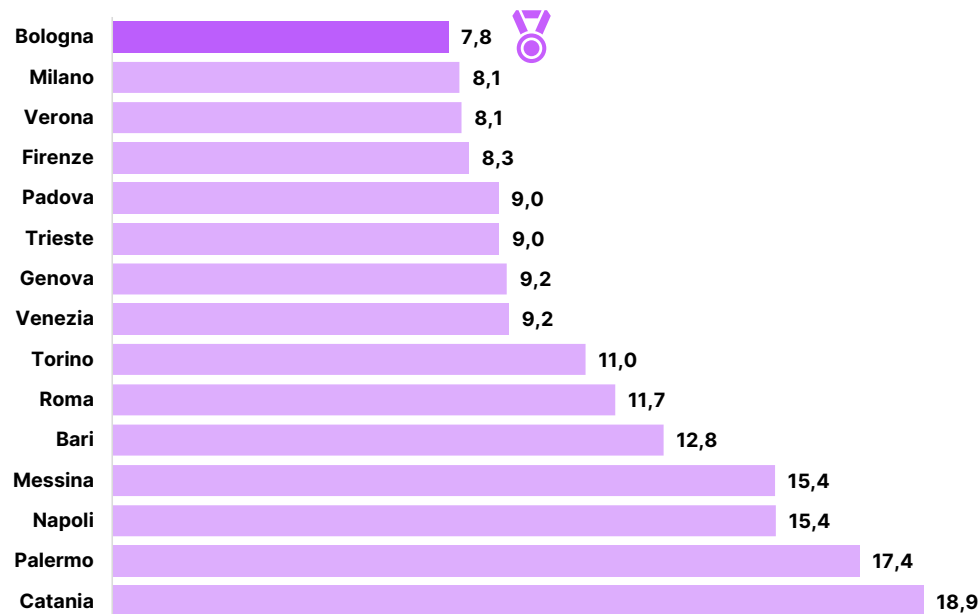
Lavoro

Il tasso di disoccupazione femminile

Tasso di disoccupazione nel comune di Bologna nel 2021



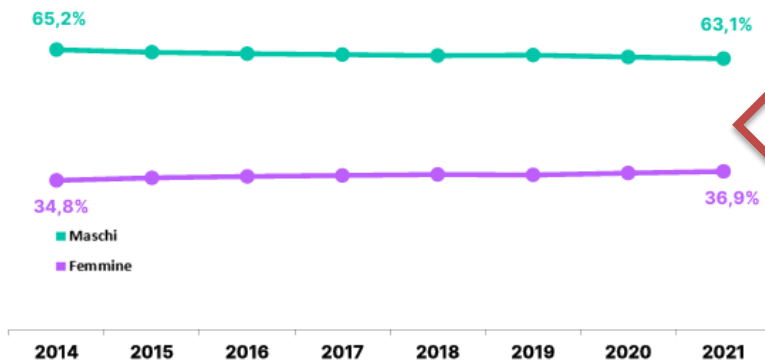
Tasso di disoccupazione femminile nei grandi comuni nel 2021



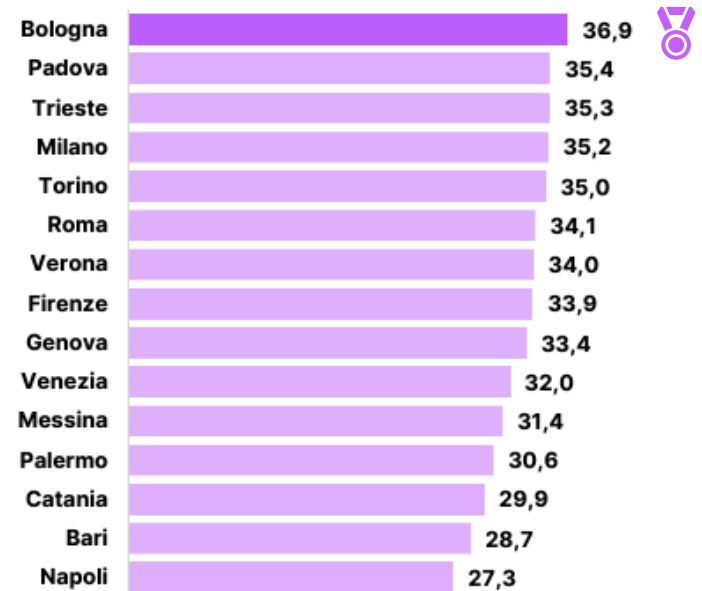
Lavoro

Le lavoratrici indipendenti

Incidenza degli addetti indipendenti nel comune di Bologna



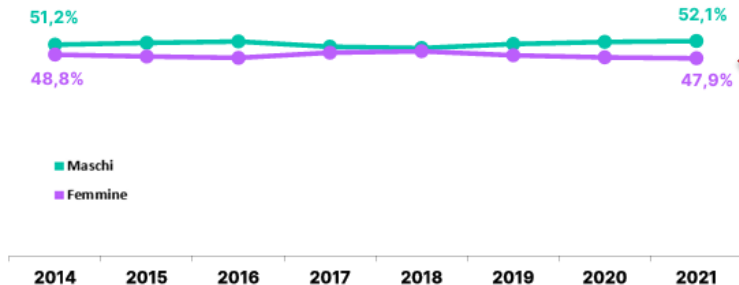
Incidenza degli addetti indipendenti per le donne nei grandi comuni - anno 2021



Lavoro

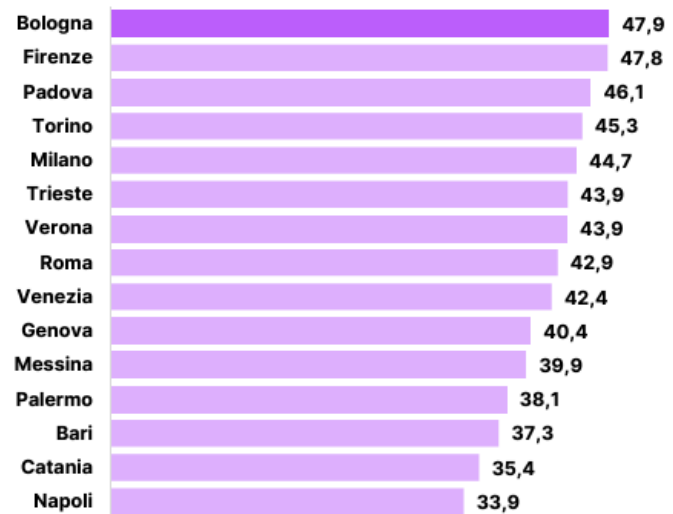
Le lavoratrici a tempo determinato

Incidenza degli addetti dipendenti con contratto a TEMPO INDETERMINATO nel comune di Bologna



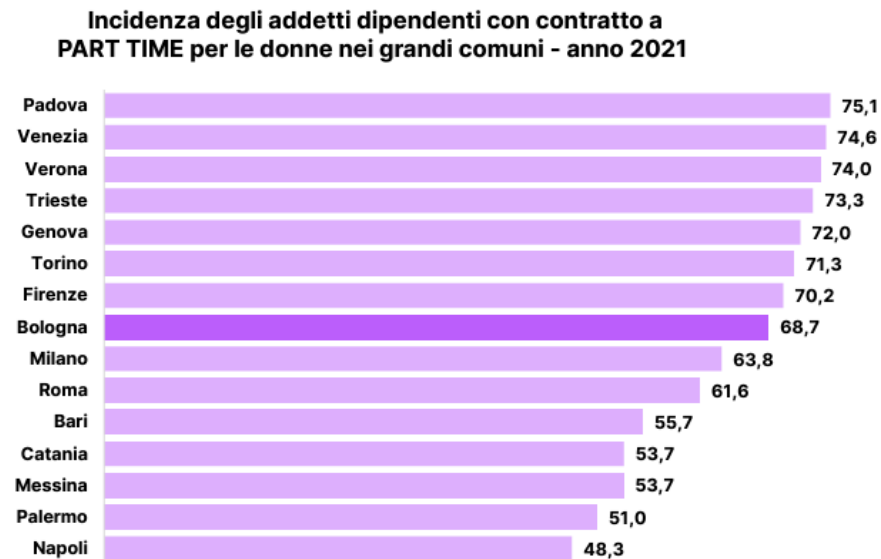
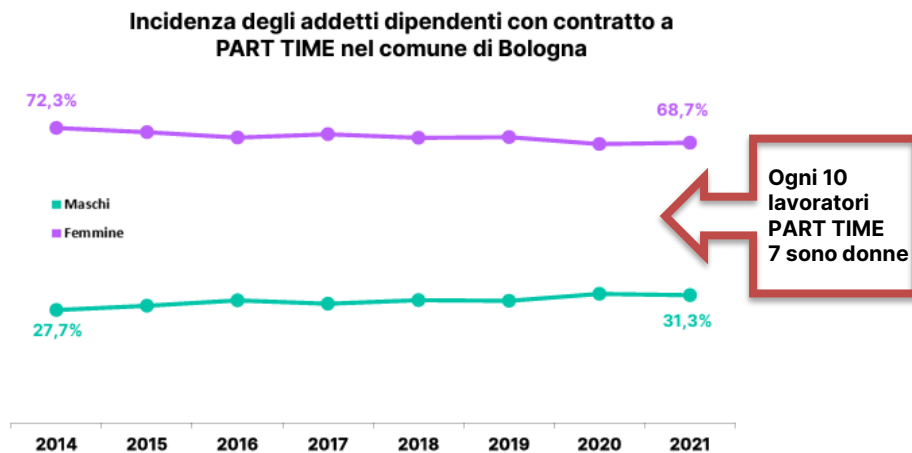
Divario di genere contenuto

Incidenza degli addetti dipendenti con contratto a TEMPO INDETERMINATO per le donne nei grandi comuni - anno 2021



Lavoro

Le lavoratrici a tempo determinato PART TIME



Imprese

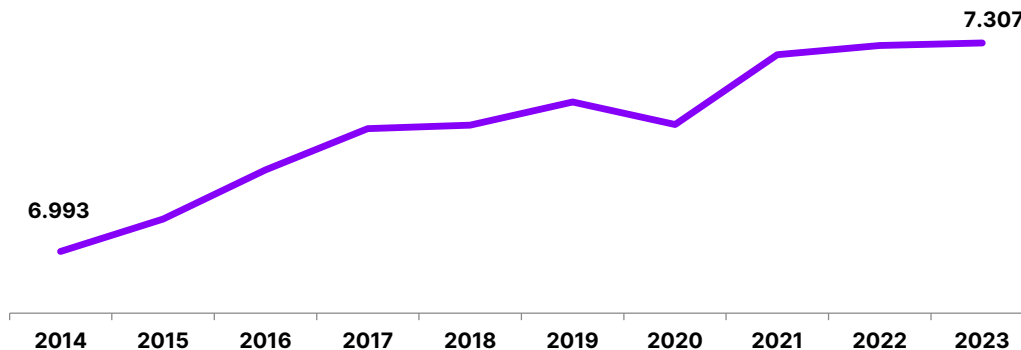
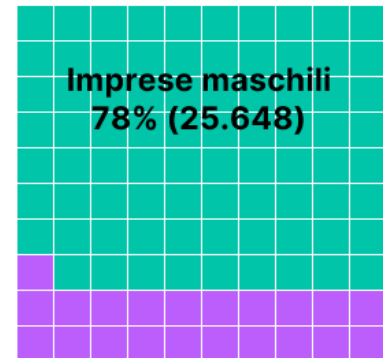
Le imprese femminili attive nel Comune di Bologna

Anno 2023

7.307
imprese attive
femminili

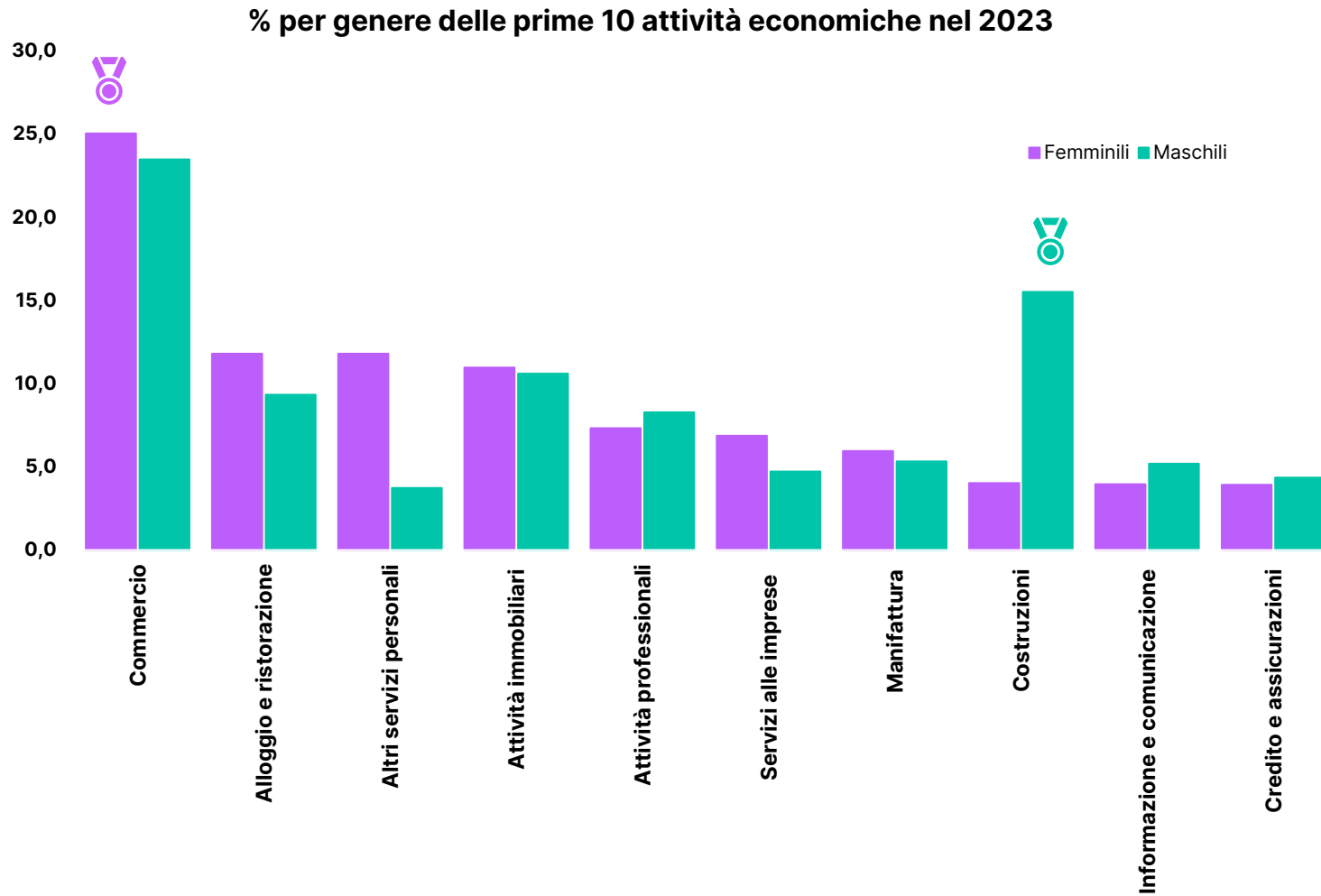
+4 imprese
Rispetto al 2022

% per genere delle Imprese
attive al 31/12/2023 nel
comune di Bologna



Imprese

Le imprese femminili attive nel comune di Bologna



Redditi

Informazioni

I dati oggetto di questo approfondimento si riferiscono alle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche presentate nel 2023 dai bolognesi (residenti o aventi domicilio fiscale nella nostra città) con riferimento a quanto percepito nel 2022. Redditi sono quelli imponibili ai fini Irpef.

I dati relativi alle dichiarazioni dei redditi consentono numerose analisi e approfondimenti pur presentando alcuni limiti oggettivi, tra i quali:

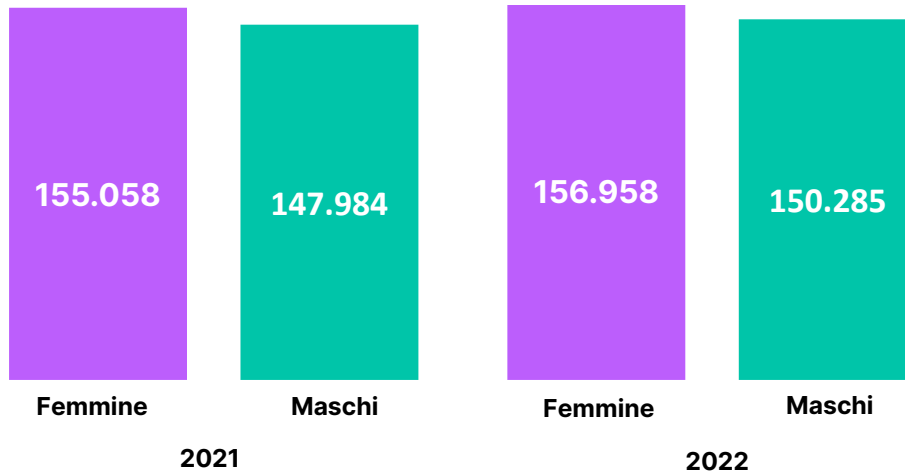
- la presenza di una quota di evasione ed elusione costituita da redditi integralmente o parzialmente non dichiarati;
- l'esistenza di redditi fiscalmente esenti (es. rendite per invalidità permanente o per morte, alcune borse di studio, pensioni di guerra, indennità di accompagnamento e assegni ai ciechi/e civili, ai sordi/e, agli invalidi/e civili);
- l'esistenza di redditi tassati alla fonte (in primo luogo, le rendite finanziarie).

Inoltre i dati desumibili dalle dichiarazioni dei redditi permettono di cogliere solo una dimensione della ricchezza personale e familiare, poiché non contemplano informazioni su patrimonio di natura mobiliare e immobiliare. Inoltre si tenga presente che da un anno all'altro possono intervenire dei cambiamenti legislativi in tema di normativa fiscale i cui effetti possono avere conseguenze non trascurabili sui redditi dichiarati, oltre all'impatto dovuto all'inflazione.

Redditi

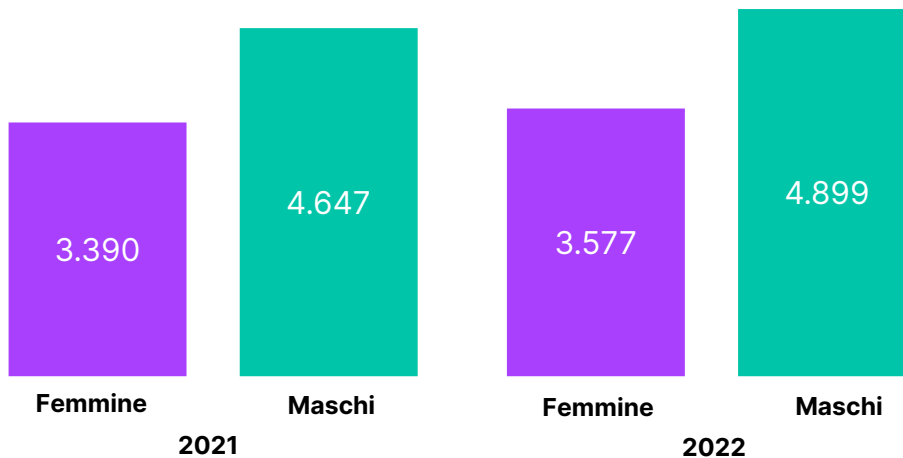
Alcuni dati di sintesi per genere

Contribuenti totali a Bologna



Nel 2022 le contribuenti
femmine sono il
+4,4%
dei maschi

Reddito imponibile a Bologna in milioni

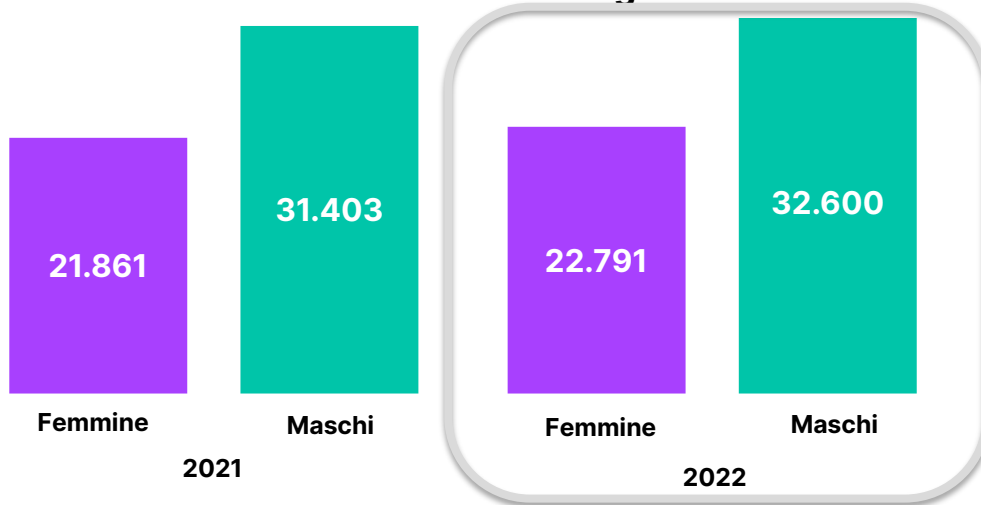


...ma il loro reddito
imponibile è il
-27,0%
di quello dei maschi

Redditi

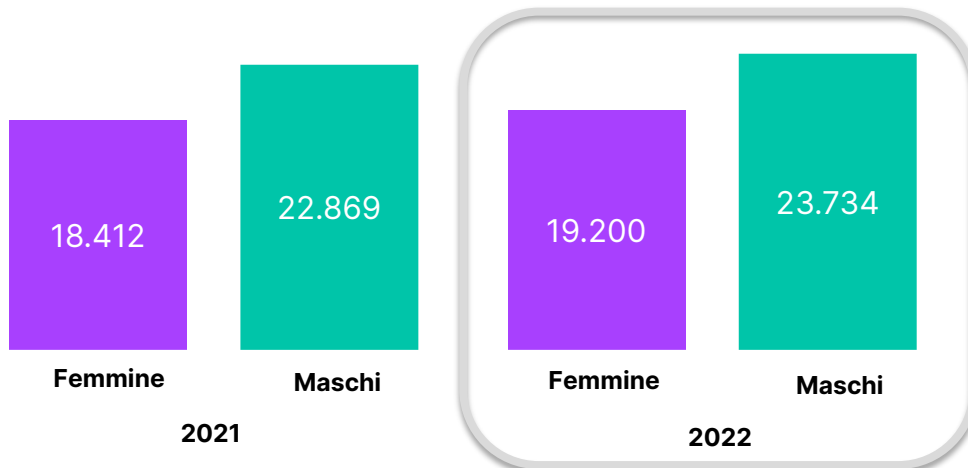
Alcuni dati di sintesi per genere

Reddito medio a Bologna



+43,0%
reddito imponibile medio
maschile rispetto a quello
femminile nel 2022

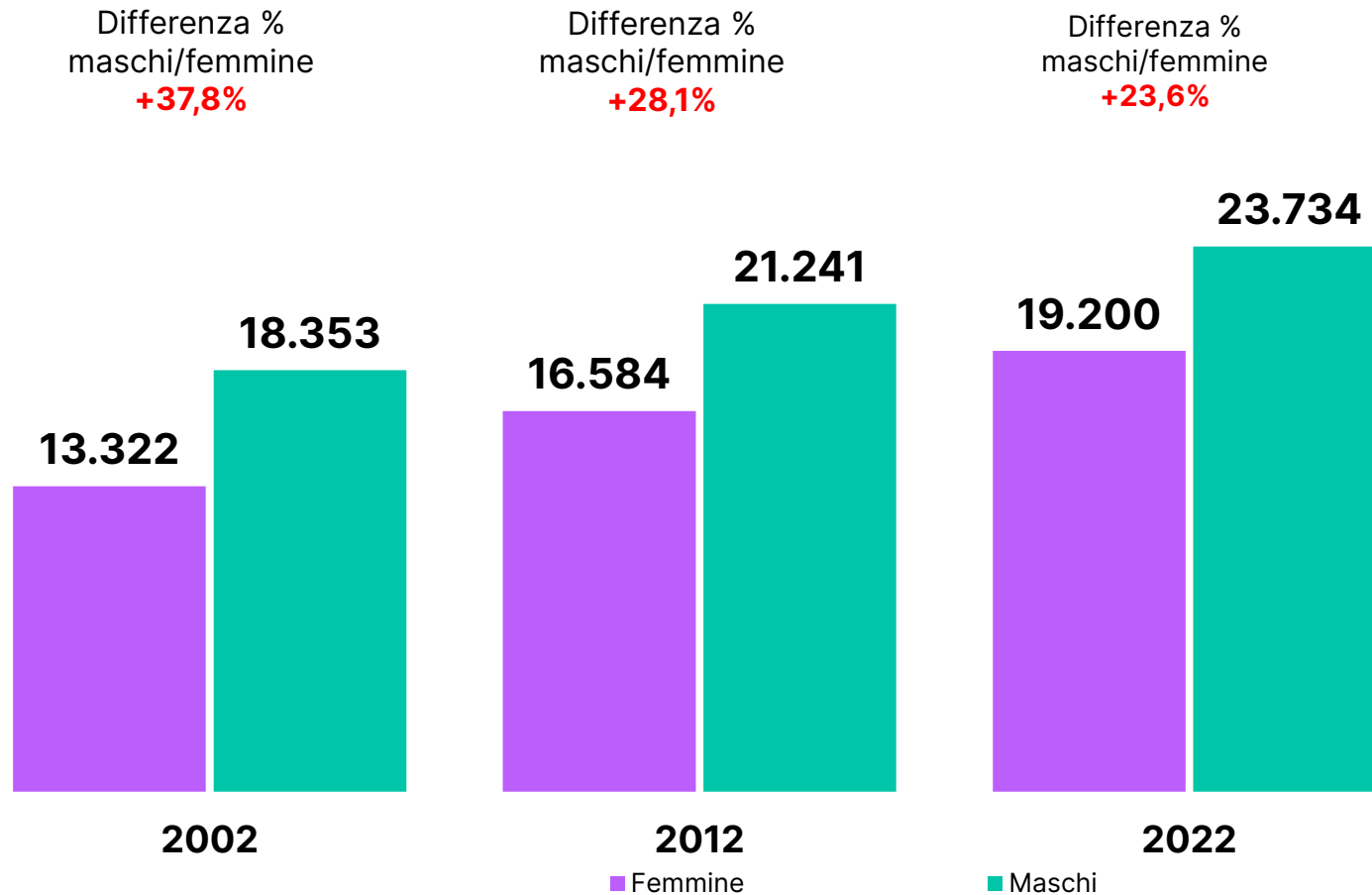
Reddito mediano



+23,6%
reddito imponibile mediano
maschile rispetto a quello
femminile nel 2022

Redditi

L'evoluzione del divario di genere del reddito mediano



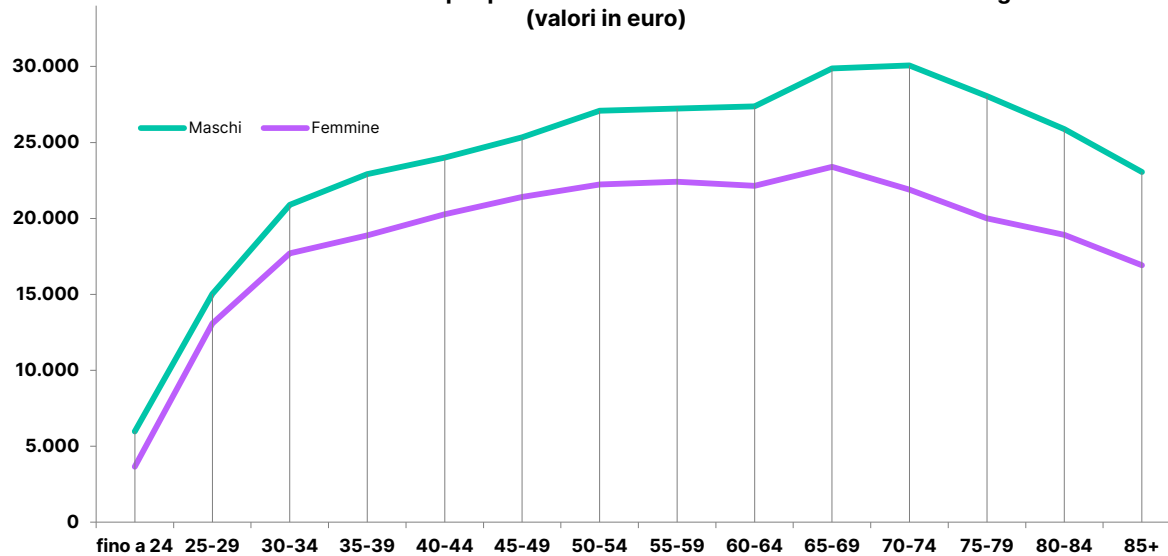
N.B. Si è scelto il reddito mediano perché risente meno dei valori estremi.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze relativi alle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche

Redditi

Le differenze di genere nel reddito mediano per classi di età

Reddito mediano ai fini Irpef per età e sesso - Anno 2022 - Comune di Bologna
(valori in euro)

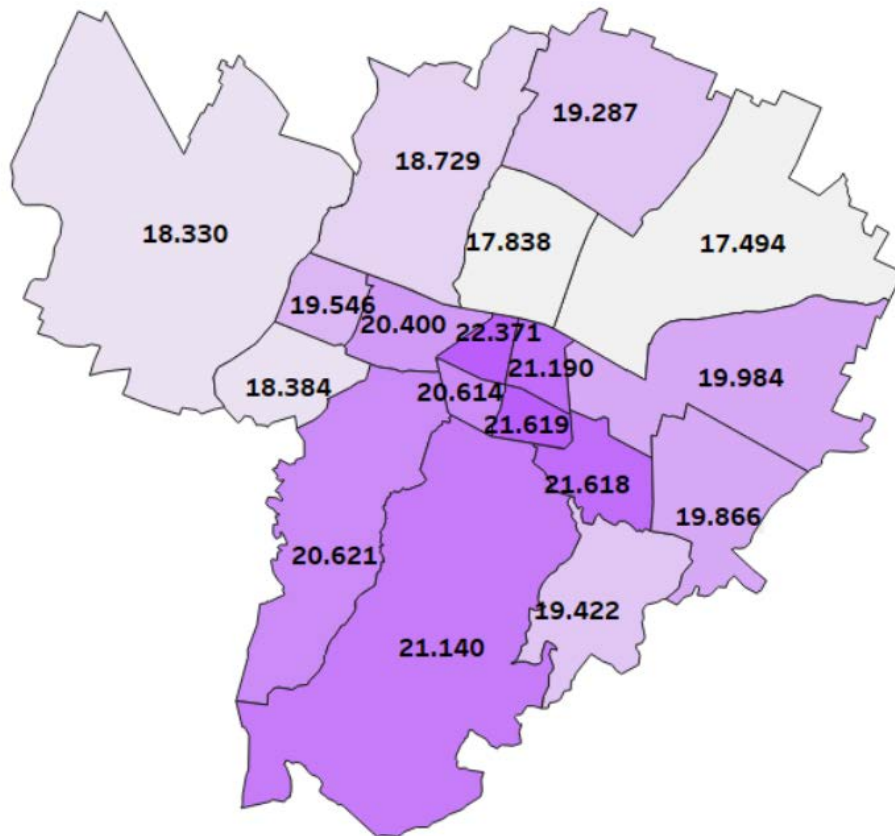


| Età | Maschi | Femmine | Totale | Diff. % maschi su femmine |
|-----------|--------|---------|--------|---------------------------------|
| fino a 24 | 5.981 | 3.653 | 4.809 | 63,7 |
| 25-29 | 15.030 | 13.071 | 14.050 | 15,0 |
| 30-34 | 20.897 | 17.696 | 19.411 | 18,1 |
| 35-39 | 22.915 | 18.875 | 21.130 | 21,4 |
| 40-44 | 24.000 | 20.278 | 22.291 | 18,4 |
| 45-49 | 25.339 | 21.410 | 23.460 | 18,4 |
| 50-54 | 27.089 | 22.232 | 24.509 | 21,8 |
| 55-59 | 27.233 | 22.415 | 24.525 | 21,5 |
| 60-64 | 27.376 | 22.155 | 24.368 | 23,6 |
| 65-69 | 29.870 | 23.400 | 26.181 | 27,6 |
| 70-74 | 30.063 | 21.891 | 25.666 | 37,3 |
| 75-79 | 28.056 | 20.001 | 23.503 | 40,3 |
| 80-84 | 25.868 | 18.924 | 21.492 | 36,7 |
| 85+ | 23.050 | 16.921 | 18.955 | 36,2 |
| Totale | 23.734 | 19.200 | 21.373 | 23,6 |

Redditi

Le differenze di genere nel reddito mediano nelle zone del comune di Bologna

Distribuzione del reddito mediano delle donne nelle zone della città
Anno 2022



Contribuenti e reddito mediano
per Zona

| | Femmine | Maschi | Diff. % M/F |
|-----------------|---------|--------|----------------|
| Colli | 21.140 | 33.134 | 56,7% |
| Murri | 21.618 | 28.141 | 30,2% |
| Marconi | 22.371 | 26.857 | 20,1% |
| Galvani | 21.619 | 27.434 | 26,9% |
| Costa Saragozza | 20.621 | 27.086 | 31,4% |
| Saffi | 20.400 | 25.480 | 24,9% |
| Irnerio | 21.190 | 24.297 | 14,7% |
| Malpighi | 20.614 | 24.644 | 19,5% |
| Mazzini | 19.866 | 25.051 | 26,1% |
| S. Ruffillo | 19.422 | 25.388 | 30,7% |
| S. Viola | 19.546 | 25.077 | 28,3% |
| S. Vitale | 19.984 | 23.962 | 19,9% |
| Corticella | 19.287 | 24.061 | 24,8% |
| Barca | 18.384 | 24.304 | 32,2% |
| Borgo Panigale | 18.330 | 23.945 | 30,6% |
| Lame | 18.729 | 23.266 | 24,2% |
| Bolognina | 17.838 | 22.202 | 24,5% |
| San Donato | 17.494 | 22.116 | 26,4% |

Salute

Prevenzione

| Screening del tumore della cervice uterina | AUSL di Bologna | Distretto Città di Bologna |
|--|-----------------|-------------------------------|
| Adesione osservata (%) rilevazione puntuale 2020-2022 | 60,0 | 55,9 |
| Copertura totale riferita 25-64 anni (%) PASSI 2019-2022 | 86,6 | 84,7 |
| Screening del tumore mammario | | |
| Adesione osservata (%) rilevazione puntuale 2021-2022 | 70,2 | 68,0 |
| Copertura totale riferita 45-69 anni PASSI (*) 2019-2022 | 82,8 | 79,4 |
| Screening del tumore del colon retto | | |
| Adesione osservata (%) rilevazione puntuale 2021-2022 | 55,0 | 51,8 |
| Copertura totale riferita 45-69 anni PASSI (*) 2019-2022 | 60,9 | 57,0 |

Ogni anno il Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia Romagna pubblica il «Profilo di salute» dell'Azienda USL, un report dettagliato del profilo sanitario dei cittadini che vivono sul territorio dell'Azienda.

In base ai dati del Centro Screening aziendale, l'adesione su invito ai programmi di screening oncologici rivolti alla popolazione di riferimento è la più bassa per tutti e tre gli screening, con valori significativamente inferiori a quelli aziendali: l'adesione allo screening del tumore della cervice uterina è pari al 55,9%, quella per il tumore mammario al 68% e quella del colon-retto al 51,8%. Come negli altri distretti si è osservato un incremento dell'adesione ai programmi di screening oncologici rispetto alla rilevazione precedente per lo screening del tumore della cervice uterina (+21,3%) e per quello del tumore mammario (+8%), mentre per lo screening del tumore al colon-retto si rileva un lieve calo (-1,9%).

Dalla sorveglianza PASSI (2019-2022) emerge che la copertura totale per i tre screening oncologici è più bassa del dato medio aziendale anche se non in modo significativo: 84,7% per lo screening del tumore della cervice uterina, 79,4% per quello del tumore mammario e 57% per quella del tumore colon-retto.

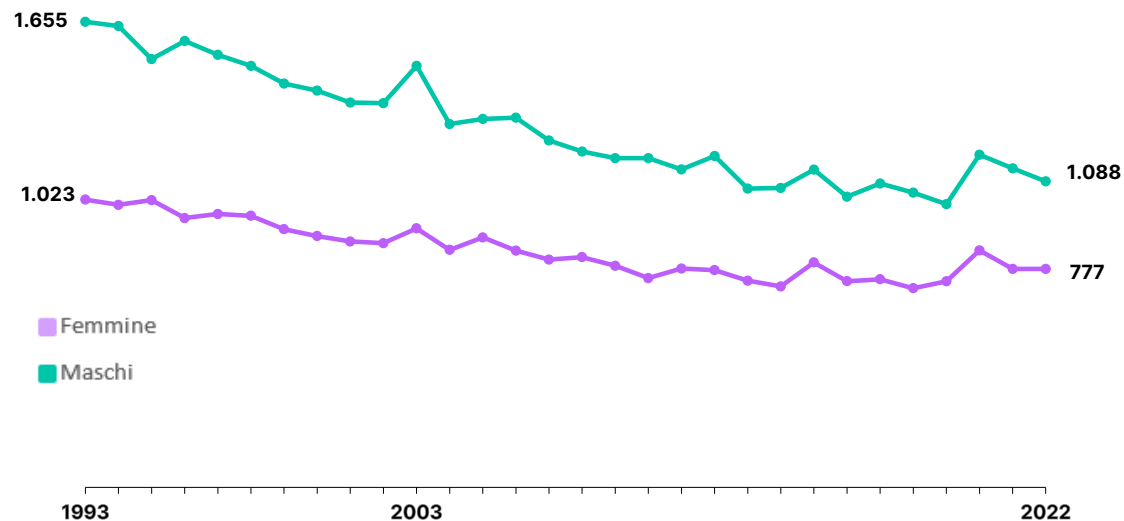
Fonte: AUSL – Profilo di Salute 2023

(*) Il Sistema di Sorveglianza PASSI (Progressi delle Aziende Sanitarie per la Salute in Italia) è una indagine epidemiologica, coordinata dall'Istituto Superiore di Sanità, avviata nel 2005 e basata su interviste telefoniche di un campione di cittadini di età 18-69 anni estratti in modo casuale dall'anagrafe sanitaria fra i residenti nel territorio dell'USL di Bologna.

Salute

Mortalità

Mortalità per tutte le cause di morte e genere nel Distretto Città di Bologna (Tasso standardizzato per 100.000)

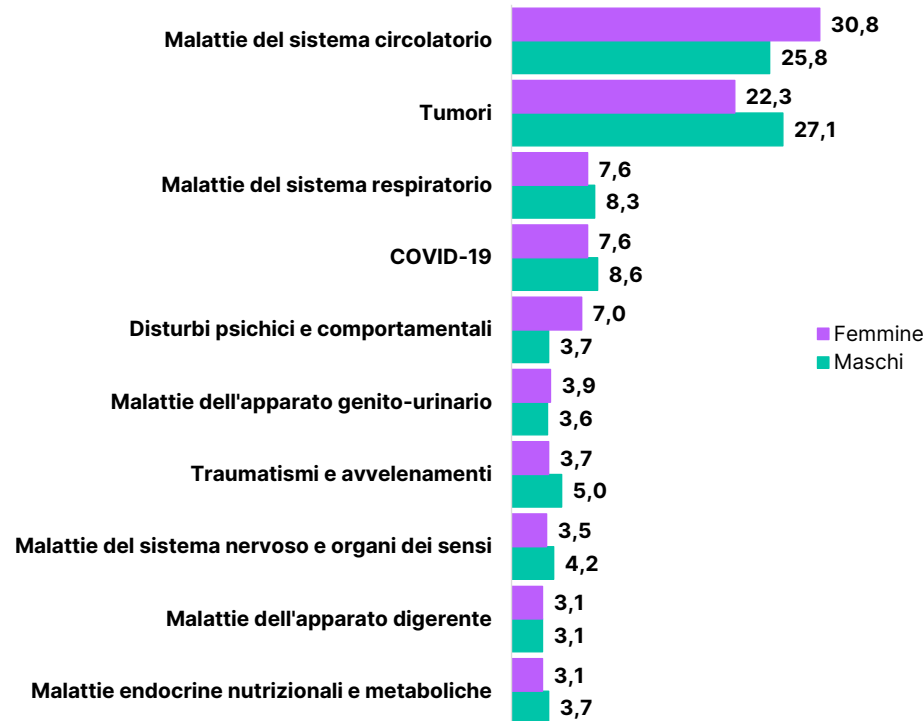


Nel 2022 il tasso standardizzato di mortalità per tutte le cause è di 906 decessi ogni 100.000 abitanti, più alto nei maschi rispetto alle femmine (rispettivamente 1.088 e 777 decessi x100.000). Tra il 1993 ed il 2022 si osserva una diminuzione del tasso di mortalità generale con un calo medio annuo (APC) dell'1,2%. In linea con quanto si osserva a livello aziendale, il decremento riguarda in particolare la mortalità per malattie del sistema circolatorio con una variazione annua del 2,6% ed in minor misura per i tumori con un calo annuo dell'1,6%.

Salute

Mortalità

Mortalità proporzionale (%) per i primi 10 gruppi di cause nel 2022 nel Distretto Città di Bologna



Nel 2022 si sono registrati 4.952 decessi, ossia circa 13 decessi ogni 1.000 abitanti. Le principali cause di morte sono le malattie del sistema circolatorio (1.416 decessi) ed i tumori (1.210) che rappresentano rispettivamente il 28,6% ed il 24,4% di tutti i deceduti. I decessi per COVID-19 con l'8% (398 decessi) sono la terza causa di morte. Seguono le malattie del sistema respiratorio (7,9%) ed i disturbi psichici e comportamentali (5,5%). L'analisi per genere evidenzia che la prima causa di morte sono le malattie del sistema circolatorio nelle femmine (30,8%) e i tumori nei maschi (27,1%).

Fonte: AUSL – Profilo di Salute 2023

MORTALITA' PROPORZIONALE: rapporto tra il numero dei decessi per una specifica causa di morte e il totale dei decessi. Esprime la percentuale delle singole cause di morte sulla totalità delle stesse.

Salute Ricoveri

Dimissioni ospedaliere per le principali cause di ricovero nel 2022 (*)

| | Femmine | Maschi |
|---|-------------|-------------|
| Malattie sistema circolatorio | 11,1 | 19,6 |
| Tumore | 14,2 | 13,8 |
| Malattie apparato genito urinario | 10,9 | 12,1 |
| Traumatismi e avvelenamenti | 10,2 | 11,2 |
| Malattie dell'apparato digerente | 7,8 | 13,5 |
| Malattie dell'apparato respiratorio | 7,3 | 10,5 |
| Malattie del sistema osteomuscolare e connettivo | 8,6 | 9,4 |

Nel 2022 il tasso standardizzato è di 120,5 x1.000, in linea con il valore aziendale. Le principali cause di ricovero sono malattie del sistema circolatorio (13,0%), i tumori (10,9%) e i traumatismi e gli avvelenamenti (9,0%). Il tasso standardizzato per traumatismi e avvelenamenti è pari a 10,9 x 1.000 ed è significativamente più alto del valore medio aziendale (10,3 x1.000), mentre il tasso standardizzato per malattie del sistema osteomuscolare e tessuto connettivo è significativamente più basso di quello aziendale nel totale (9,1 x1.000), nelle femmine (8,6 x1.000) e nei maschi (9,4 x1.000).

Salute

Altri indicatori dello stato di salute

| Malattie croniche e IMA | Femmine | Maschi |
|---|----------------|---------------|
| Prevalenza di infarto miocardico acuto (IMA) 2022 (*) | 5,5 | 14,7 |
| Prevalenza di patologie cerebrovascolari 2022 (*) | 12,3 | 18,9 |
| Prevalenza del Diabete 2022 (residenti ≥18 anni) (**) | 5,2 | 7,6 |
| Salute mentale e dipendenze patologiche | Femmine | Maschi |
| Persone che accedono ai Centri di Salute Mentale 2022 (residenti ≥18 anni) (***) | 22,7 | 19,9 |

Il tasso di prevalenza del diabete tra la popolazione adulta (≥ 18 anni) nel 2022 è pari al 6,3%, corrispondente a 23.007 persone. Sia il tasso totale (6,3%) sia quello della popolazione femminile (5,2%) sono i più bassi nel territorio aziendale e risultano significativamente inferiori alle medie aziendali (rispettivamente 6,5% e 5,6%). Nel periodo 2018-2022 si registra un incremento medio annuo (APC) significativo della prevalenza del diabete pari a +2,7%; andamento simile nei due generi. I tassi standardizzati di prevalenza per lo scompenso cardiaco (8,7 x10.000), malattie cerebrovascolari (15,2 x10.000) e BPCO (6,8 x10.000) sono in linea con quelli medi aziendali a differenza del tasso di prevalenza di IMA, pari a 9,7 x10.000, che è invece significativamente inferiore (10,5 x10.000).

Le persone che nel 2022 hanno avuto almeno un accesso ai Centri di Salute Mentale sono 7.080 ossia 21 ogni 1.000 abitanti.

Fonte: AUSL – Profilo di Salute 2022

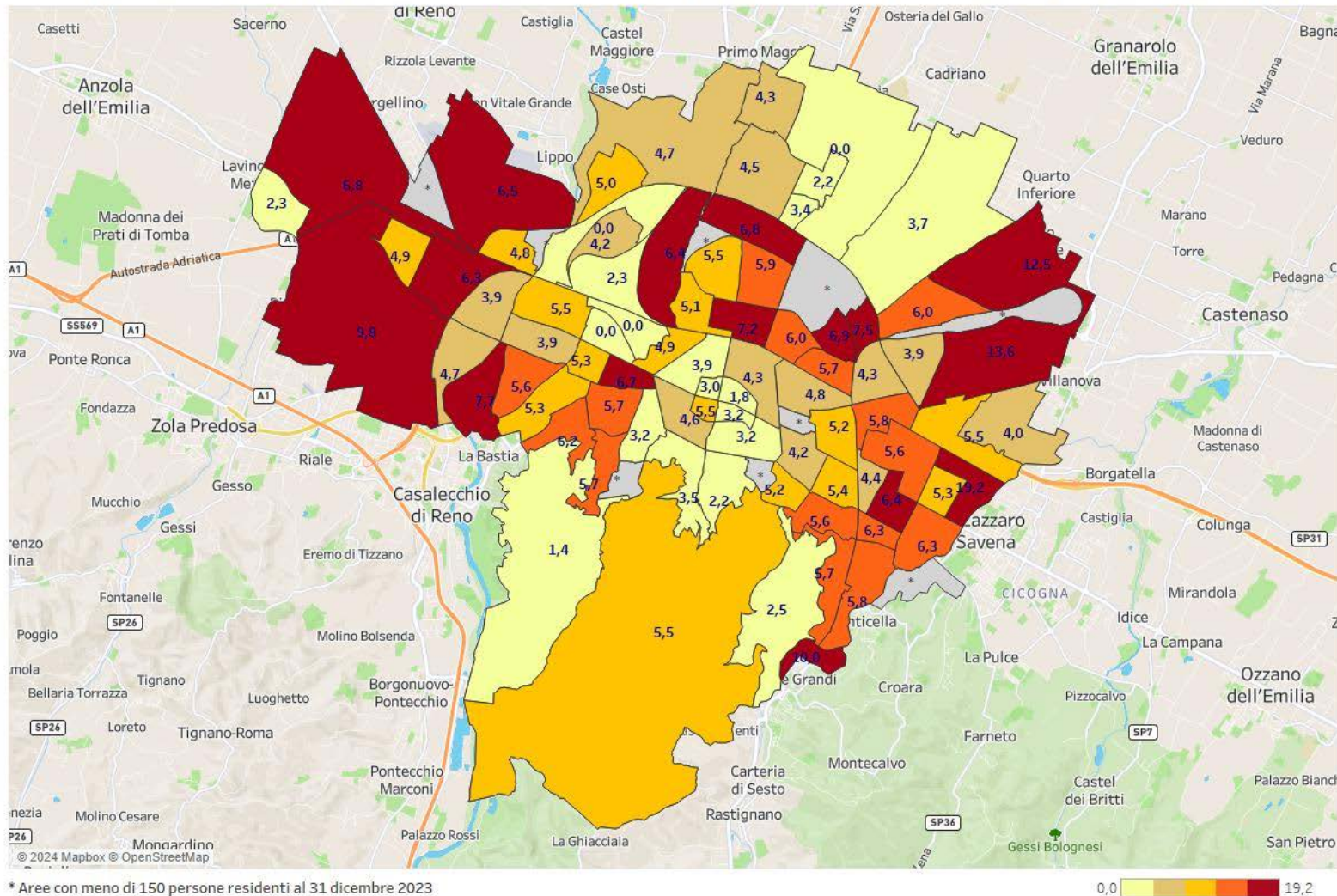
(*) Tasso standardizzato x 10.000

(**) Tasso standardizzato x 100

(***) Tasso standardizzato ogni 1.000

Fragilità sanitaria delle donne over 65 del comune di Bologna

Percentuale di donne anziane 65 anni e oltre in condizione di fragilità sanitaria alta o molto alta sul totale delle donne anziane 65 anni e oltre al 31/12/2023



Indagine sulla qualità della vita nel 2023

Il Comune di Bologna e la Città metropolitana hanno svolto anche nel 2023 l'indagine sulla qualità della vita dei bolognesi.

Il questionario è stato predisposto da Città metropolitana di Bologna e Comune di Bologna, in collaborazione con Period Think Tank nell'ambito dell'adesione alla campagna #Datipercontare, volta a costruire con attenzione i dati di genere, somministrato a un campione di 3.800 cittadine e cittadini, interrogati sulle condizioni e la soddisfazione per i diversi aspetti della vita nel Comune e nella zona in cui abitano.

L'indagine ha sondato la situazione individuale e familiare (lavoro, carichi di cura familiari, situazione economica, soddisfazione individuale) ma anche temi più ampi e trasversali legati al contesto urbano (qualità della vita, condizione abitativa, accesso ai servizi, partecipazione sociale, mobilità, discriminazioni).

Indagine sulla qualità della vita nel 2023

Il profilo socio-demografico degli intervistati: distribuzione per genere ed età

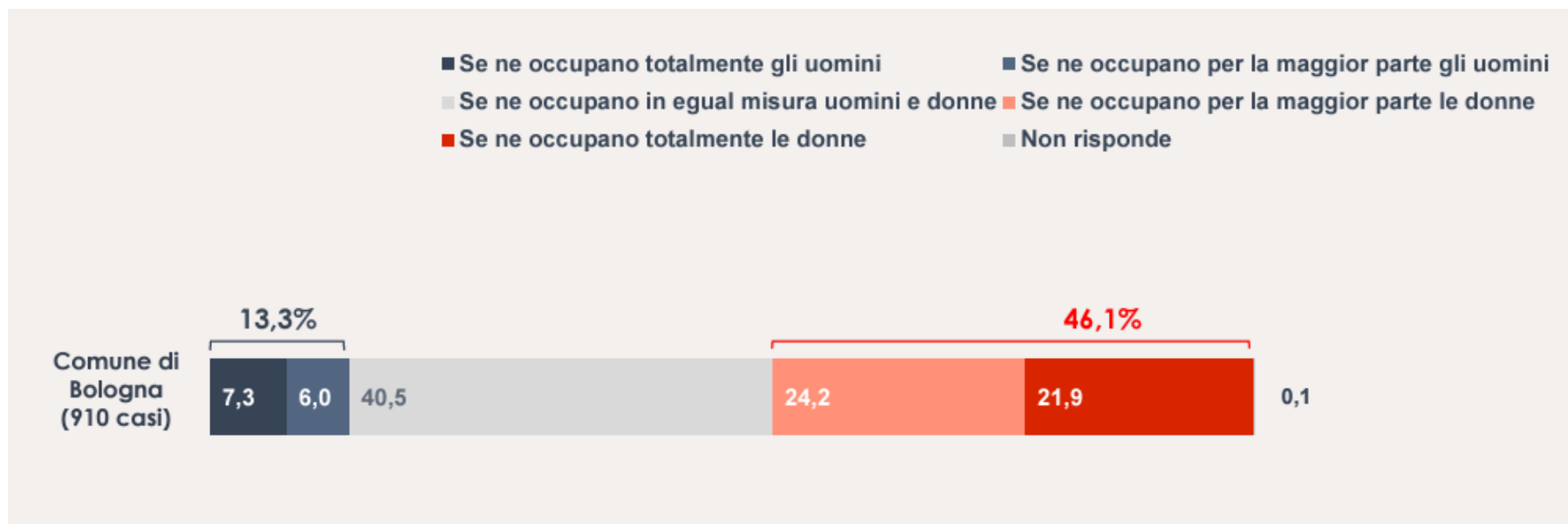
| A4. Lei è uomo, donna o si autodefinisce in altro modo? | Totale campione (3.800 casi) | Comune di Bologna (1.800 casi) | Resto della Città metropolitana (2.000 casi) |
|---|---------------------------------|-----------------------------------|---|
| uomo | 47,6 | 46,7 | 48,5 |
| donna | 52,0 | 52,9 | 51,2 |
| genere non binario (autodefinizione specifica) | 0,1 | 0,1 | - |
| preferisce non rispondere | 0,3 | 0,3 | 0,3 |

Indagine sulla qualità della vita nel 2023

La distribuzione delle mansioni familiari all'interno della coppia

Solitamente, nella sua abitazione, chi si occupa delle mansioni famigliari e domestiche come spesa, lavori di casa, pulizie? Base: conviventi con marito/moglie/partner

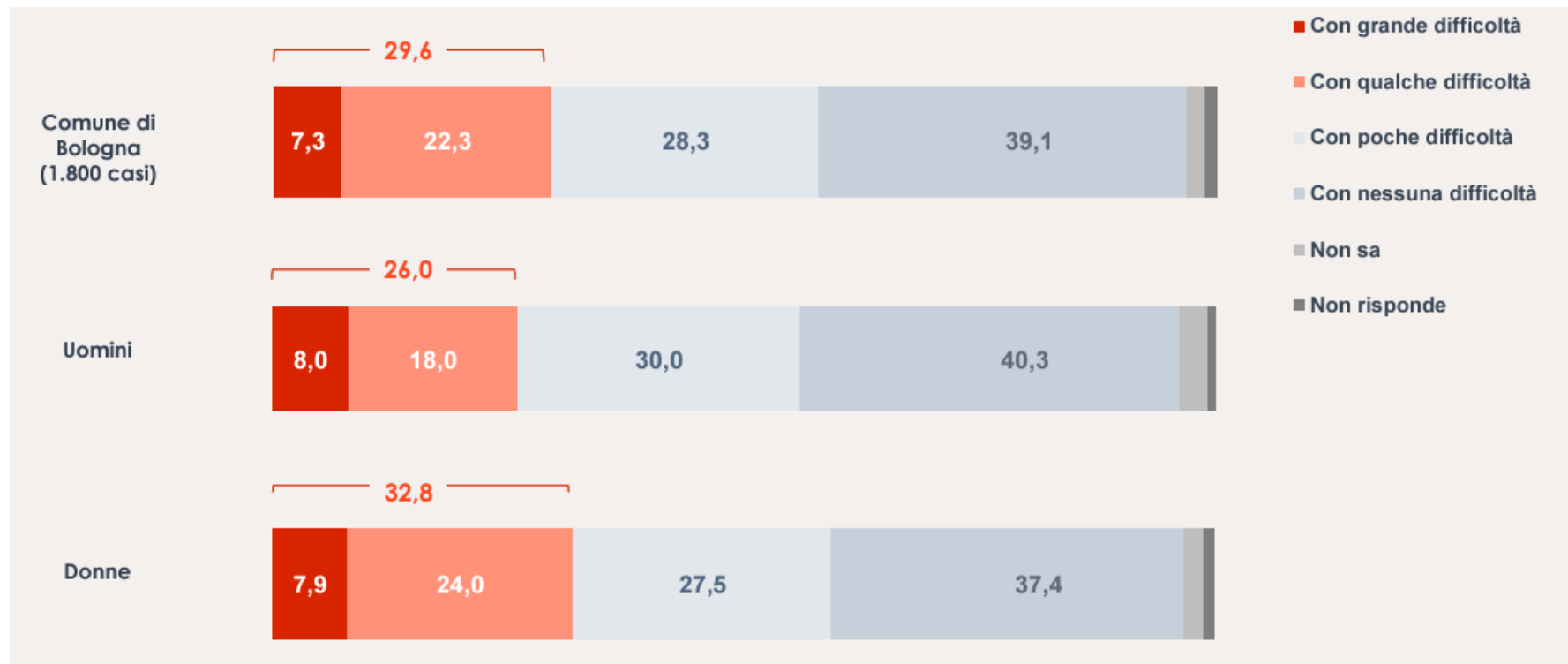
Base: Conviventi con partner/marito/moglie



Indagine sulla qualità della vita nel 2023

Disponibilità economiche per le spese mensili

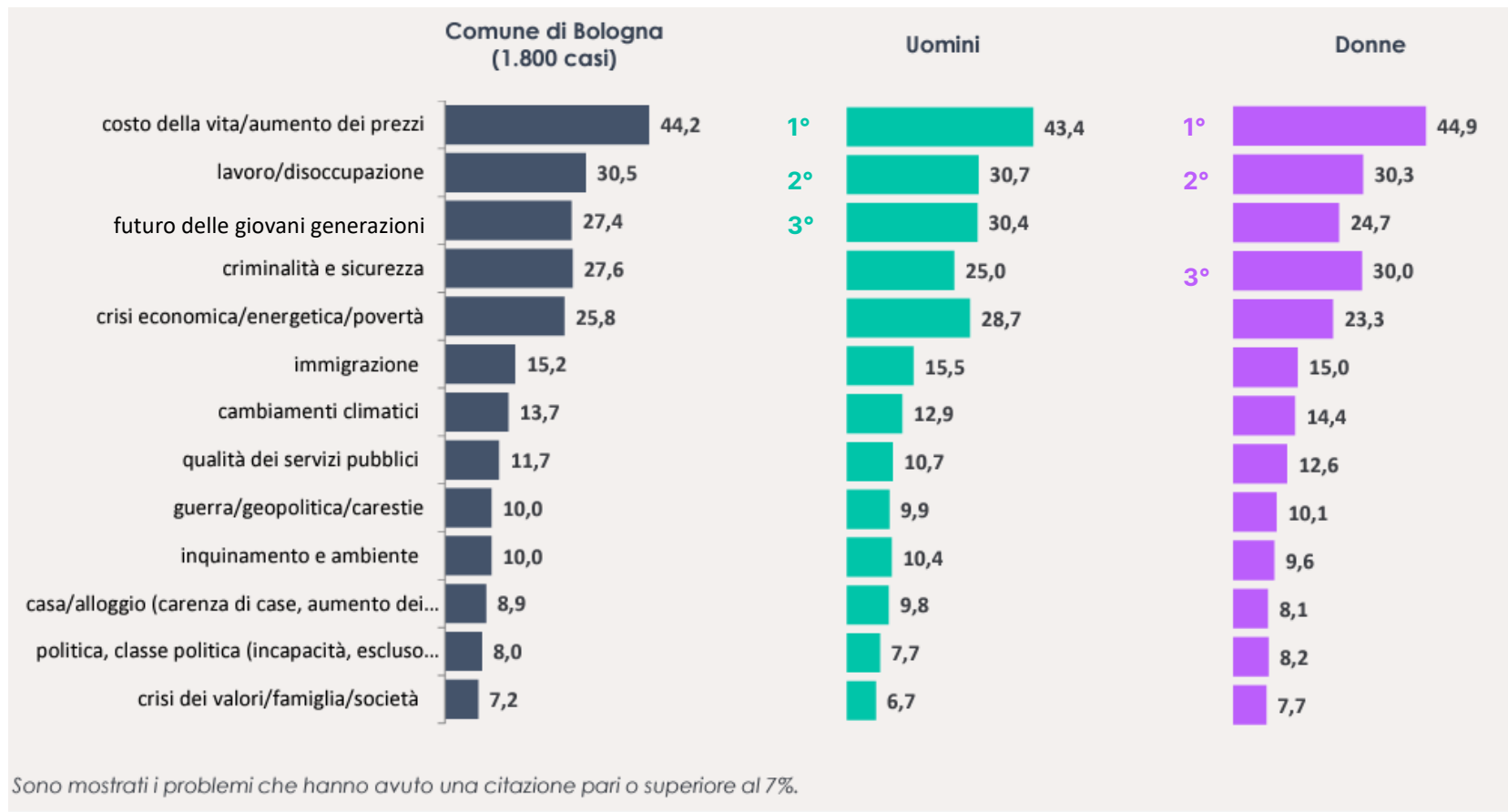
Tenendo conto di tutti i redditi disponibili, lei/la sua famiglia come riesce/riuscite ad arrivare alla fine del mese?



Indagine sulla qualità della vita nel 2023

I problemi ritenuti più preoccupanti nella società di oggi

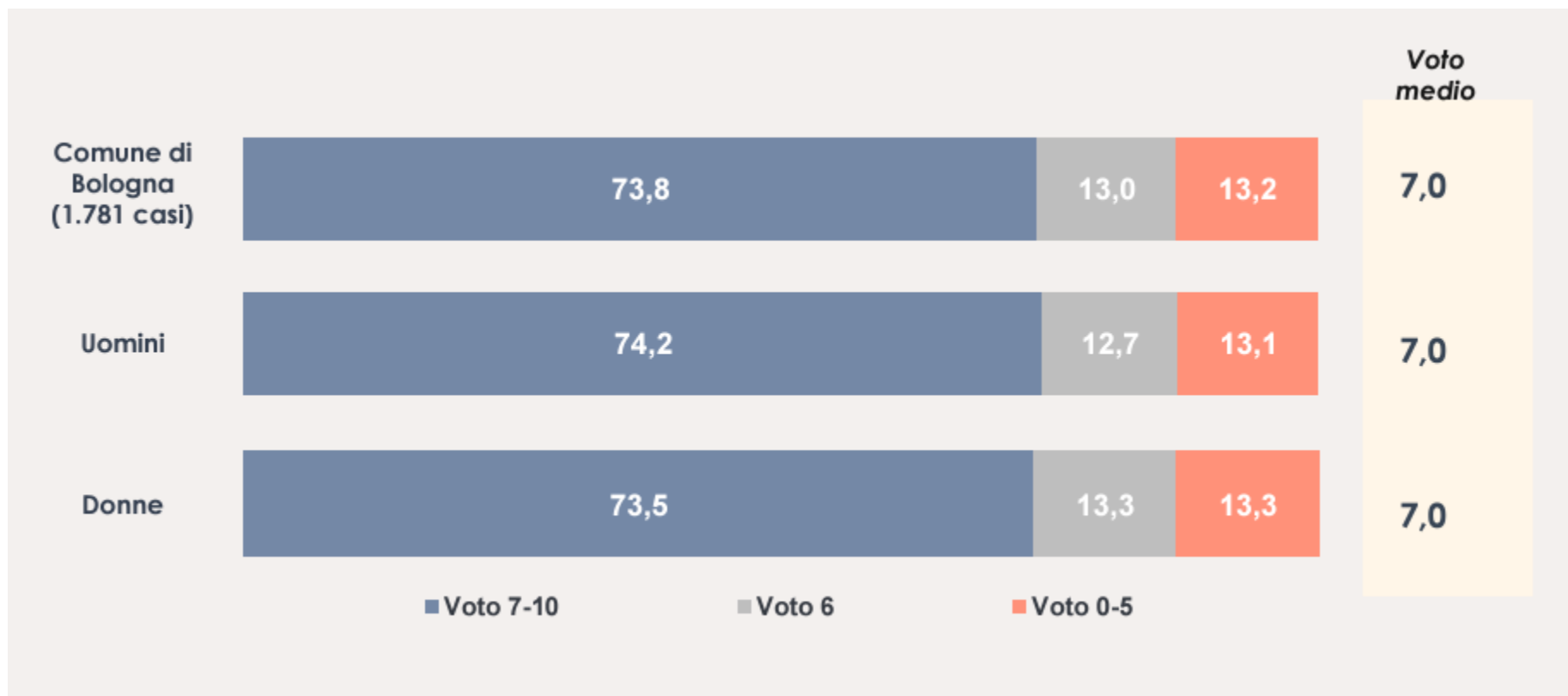
Per lei, quali sono i 3 problemi più preoccupanti nella società di oggi?



Indagine sulla qualità della vita nel 2023

Il punteggio al comune di Bologna

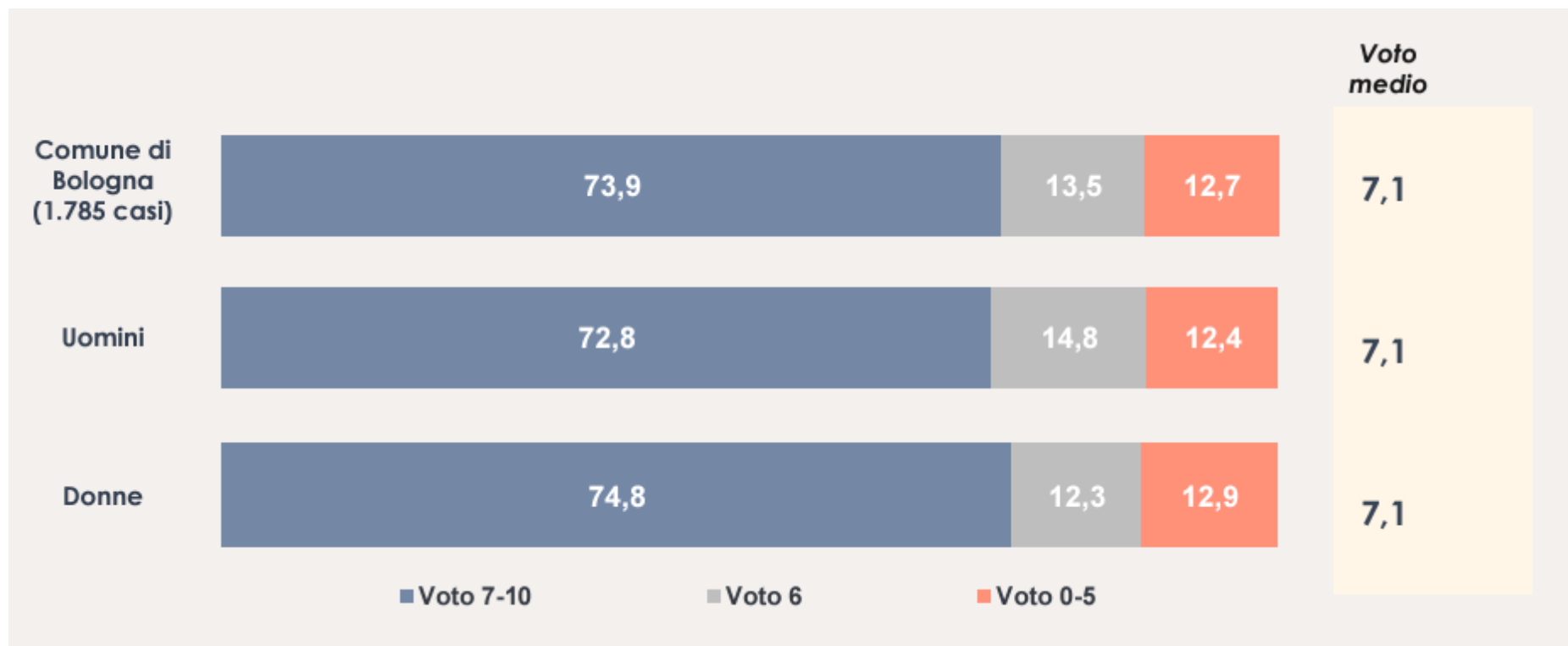
Che voto darebbe alla qualità della vita nel suo comune?



Indagine sulla qualità della vita nel 2023

Il punteggio alla zona (comune di Bologna)

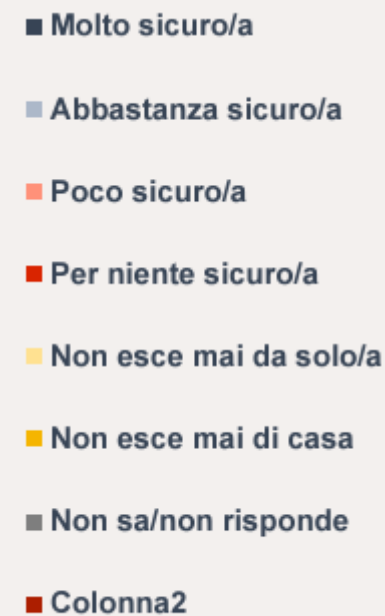
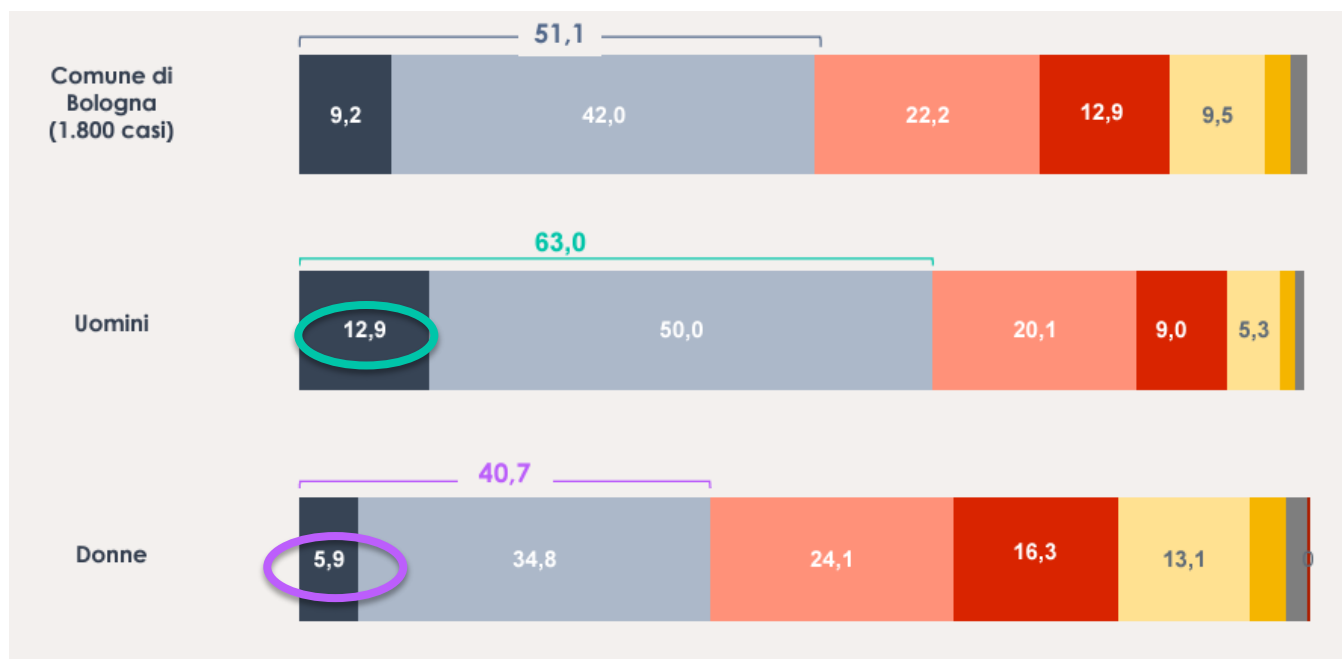
Se dovesse dare un voto complessivo alla qualità della vita della zona in cui abita, da 0 a 10, che voto darebbe?



Indagine sulla qualità della vita nel 2023

La percezione di sicurezza nelle strade quando è buio

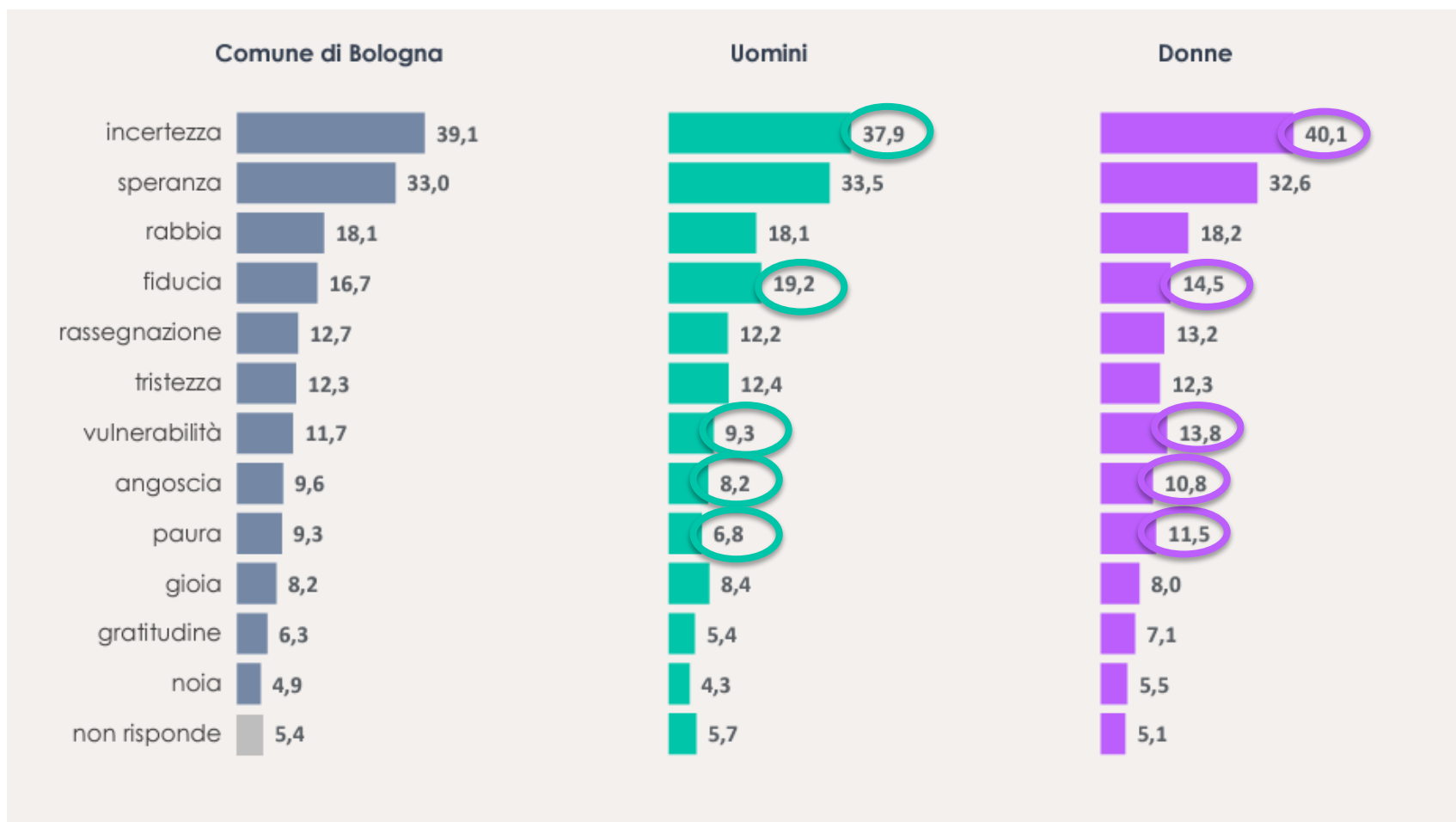
Quanto si sente sicuro/a camminando per strada quando è buio ed è da solo/a nella ZONA in cui vive? (Se non esce mai, pensi a quando butta la spazzatura, parcheggia l'auto, porta fuori il cane, ecc.)



Indagine sulla qualità della vita nel 2023

Emozioni più frequentemente provate nell'ultimo periodo

Quali sono, tra le seguenti, le emozioni che prova più spesso in questo periodo?

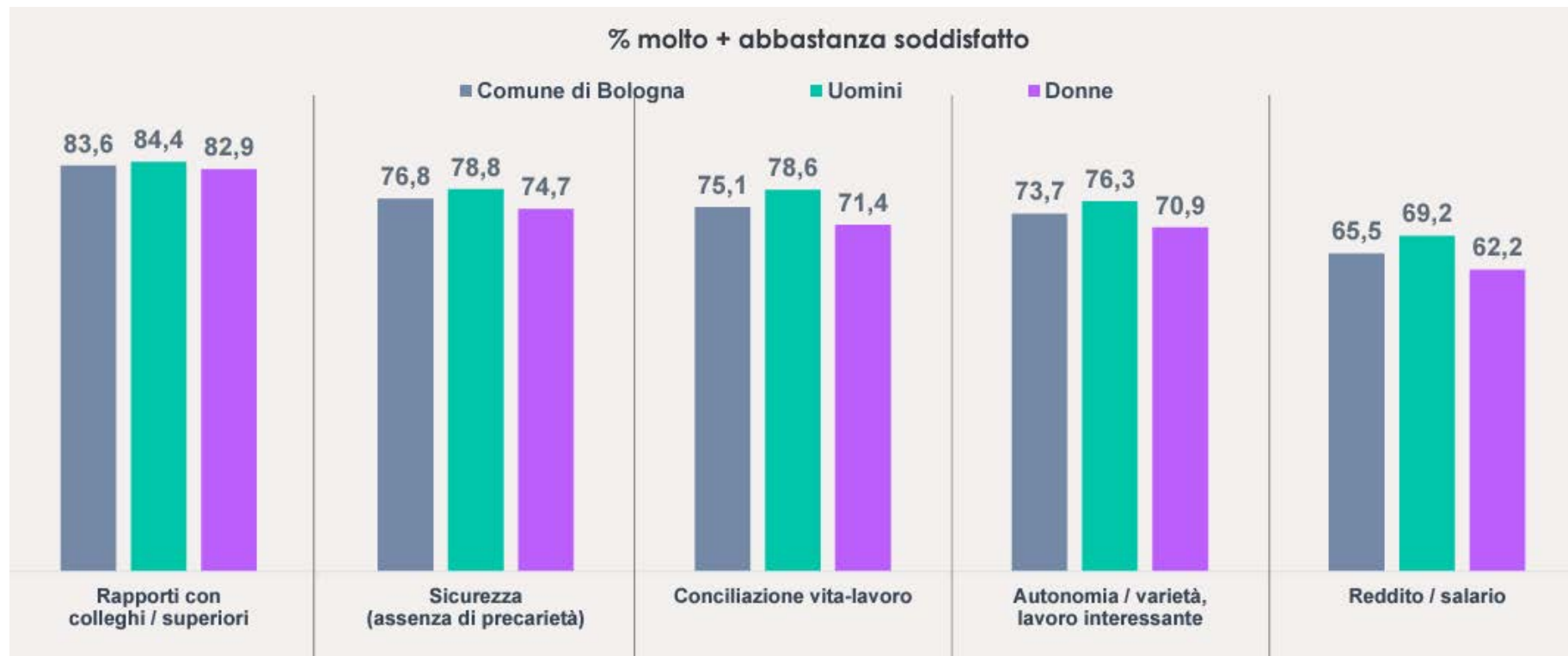


Indagine sulla qualità della vita nel 2023

La soddisfazione per alcuni aspetti del proprio lavoro

Quanto si ritiene soddisfatto/a o insoddisfatto/a dei seguenti aspetti del suo lavoro?

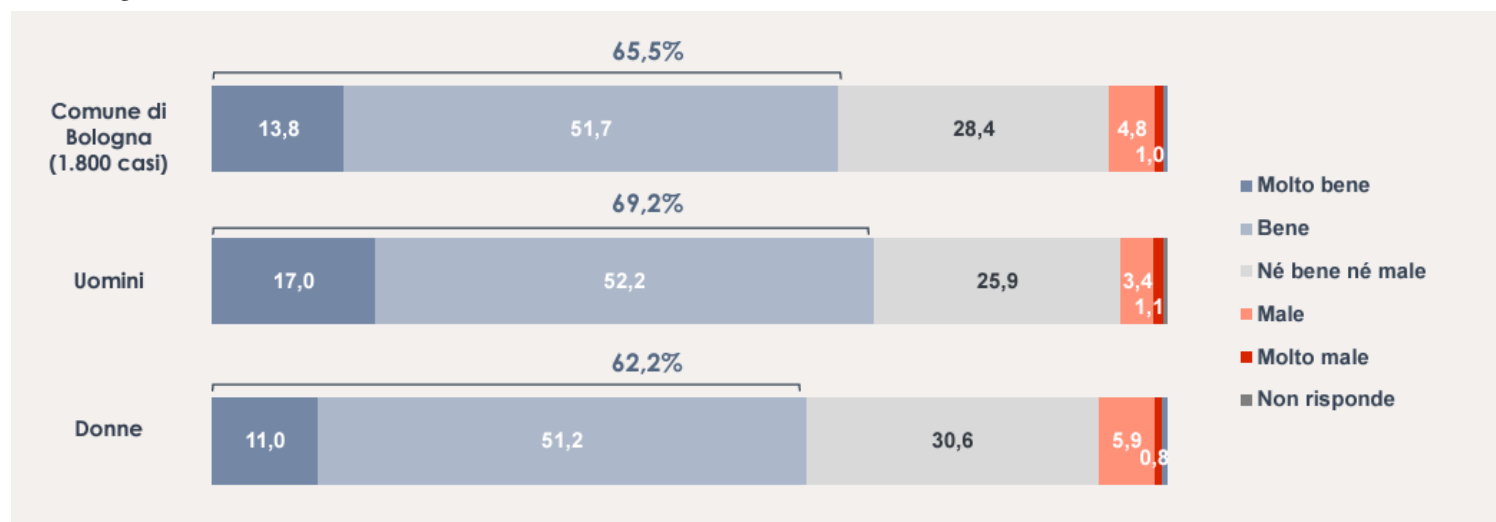
Base: Lavora o è in cassa integrazione



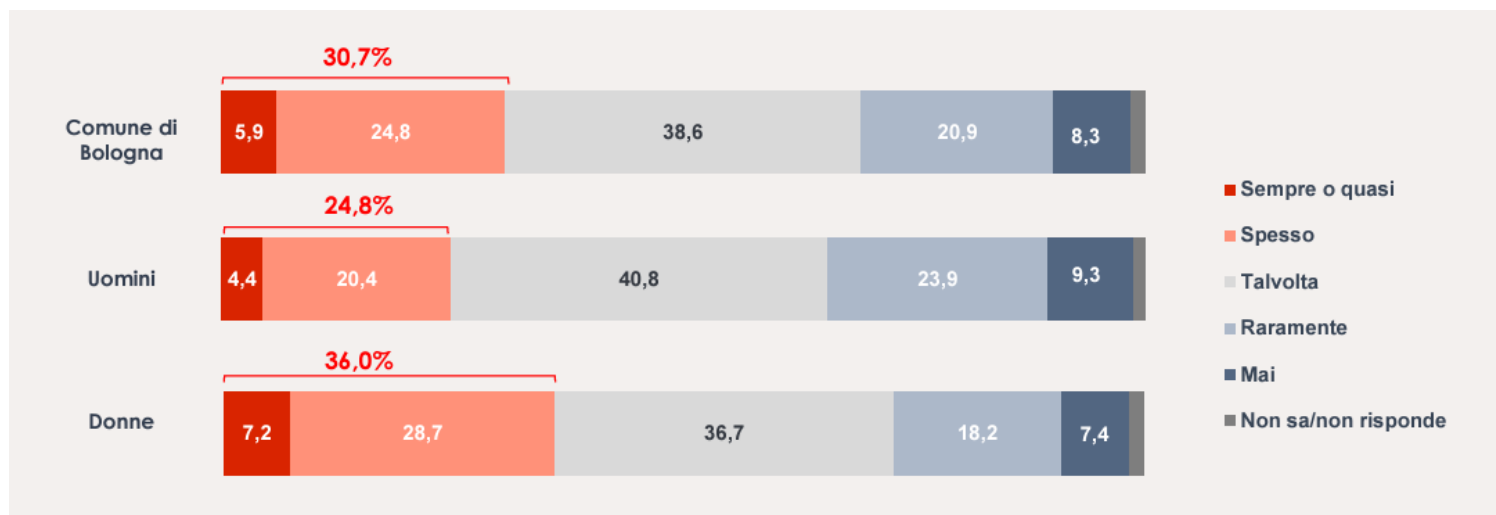
Indagine sulla qualità della vita nel 2023

Lo stato di salute

Come va in generale la sua salute?



Negli ultimi 12 mesi quanto spesso si è sentito stressato/a?



Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Il Comune di Bologna prosegue il proprio impegno nel benessere organizzativo delle persone anche con il supporto del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, a cui sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica sulle tematiche della conciliazione vita privata-lavoro attivando azioni per favorire condizioni di benessere lavorativo e per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, dando spazio a progetti in materia di pari opportunità.

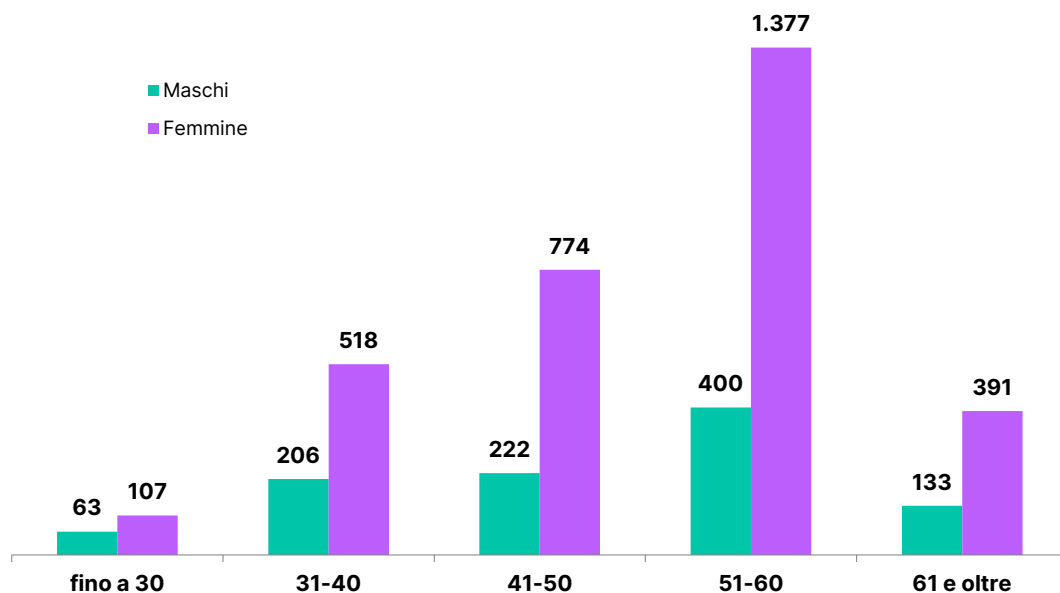
I dati si riferiscono al personale a tempo indeterminato e alcune tipologie di contratto a tempo determinato (contratti di formazione e lavoro, contratti artt. 90 e 110 TUEL e incarichi di alta specializzazione).

Fonte dei dati: Sistema informativo del personale (SispeNet).

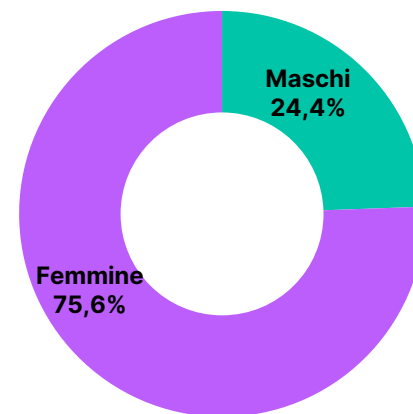
Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Genere e fasce di età

Comune di Bologna
Personale per genere e per fasce d'età al 31/12/2023



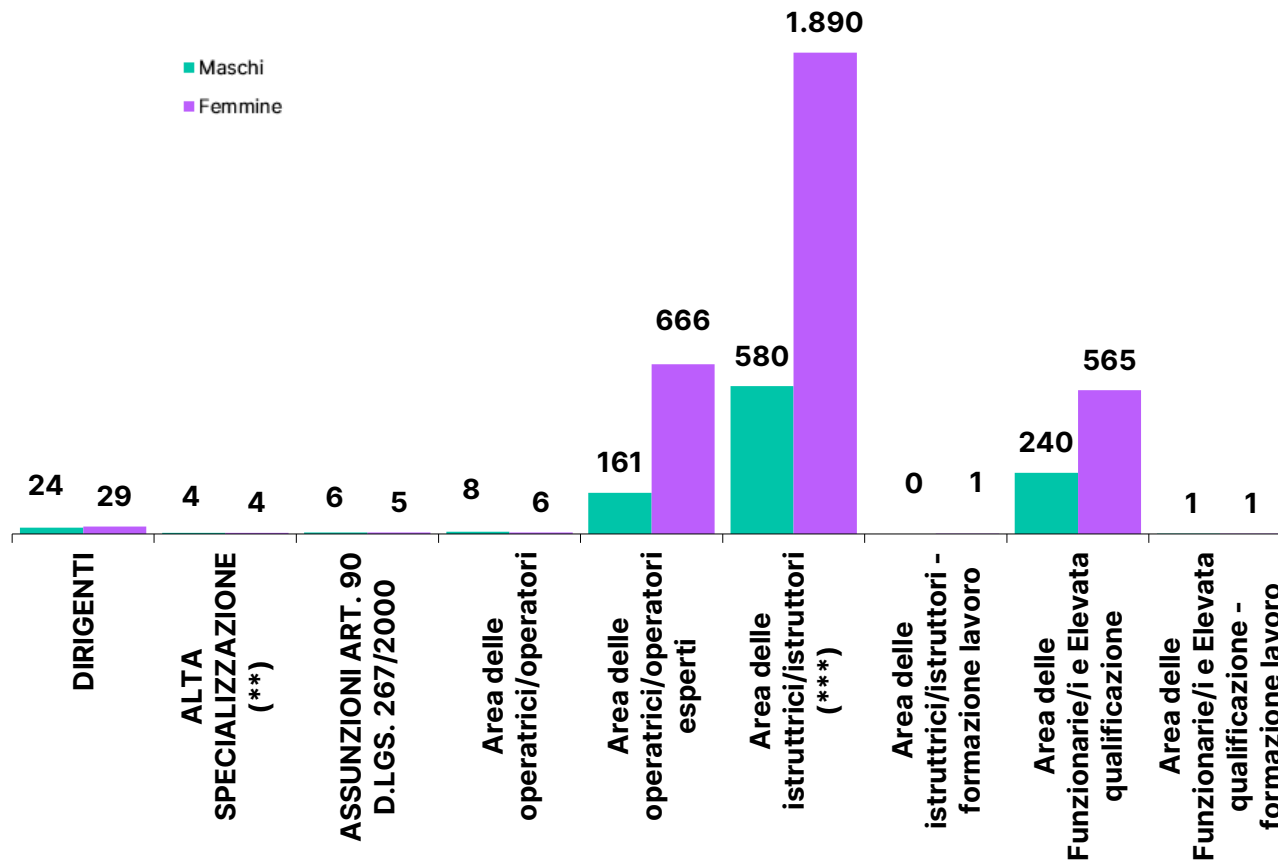
Comune di Bologna
Personale per genere (%) al 31/12/2023



Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Inquadramento

Personale del comune di Bologna per genere e inquadramento al 31/12/2023 (*)



(*) compreso il personale in comando da terzi (2) e in assegnazione funzionale da terzi (1) ed escluso il personale in comando a terzi e in aspettativa/distacco (41)

(**) in dotazione organica e fuori dotazione organica

(***) compreso il personale della scuola

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Gli strumenti di conciliazione vita/lavoro

Nell'ambito della «conciliazione vita/lavoro» vengono generalmente inclusi quegli istituti che intervengono a modificare la tradizionale struttura sia degli orari che della modalità di prestare la propria opera professionale nella direzione di una armonizzazione delle due sfere di azione di un soggetto : quella lavorativa (tempo di lavoro) in cui il tempo e le capacità vengono messe a disposizione del mercato del lavoro a fronte di una retribuzione economica; quella privata (tempo di vita) dove tempo e capacità possono essere dedicate ai propri interessi e finalità.

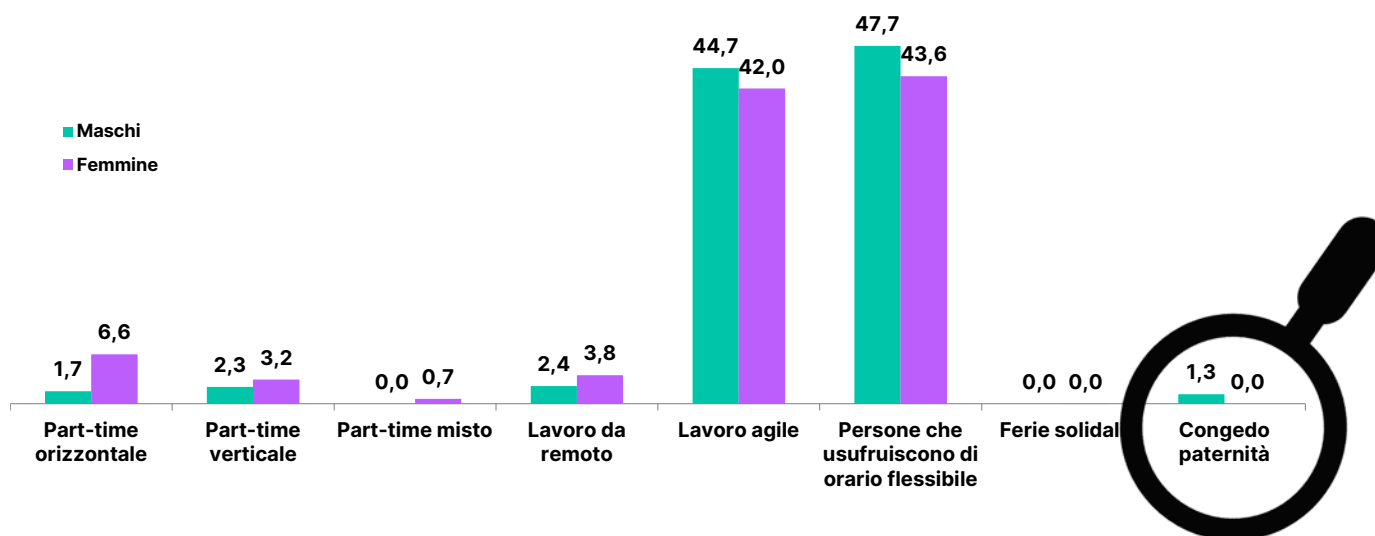
Nell'ambito di questa relazione sono presi in considerazione tre principali strumenti di conciliazione:

- Il part-time;
- il lavoro da remoto (che comporta una diversa localizzazione dell'ambito di lavoro svolto, per una quota del totale, presso il proprio domicili);
- Il lavoro agile (che comporta una diversa «modalità» di misurazione del lavoro che privilegia l'aspetto dei risultati raggiunti e dell'efficacia del lavoro svolto rispetto al tempo dedicato o al luogo della prestazione).

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Fruizione delle misure di Conciliazione vita/lavoro

Comune di Bologna
% per genere fruizione delle misure di Conciliazione vita/lavoro (*)



Sono **15** gli uomini che nel 2023 hanno usufruito del Congedo obbligatorio di paternità introdotto ad agosto 2022 (erano stati 5 tra agosto e dicembre 2022)

14 di questi hanno tra i 31 e i 50 anni, pari al **3,2%** dei dipendenti maschi in quella fascia d'età

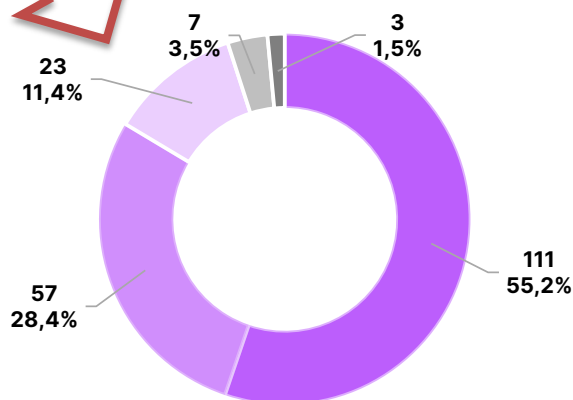
(*) Il personale con contratto part-time può svolgere la prestazione di lavoro anche in modalità lavoro agile o in modalità lavoro da remoto; il personale che ha contratto di lavoro part-time e svolge la prestazione di lavoro in modalità lavoro agile o lavoro da remoto è stato indicato sia tra i dati del part-time che tra quelli del lavoro agile o del lavoro da remoto.

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Fruizione delle misure di Conciliazione vita/lavoro

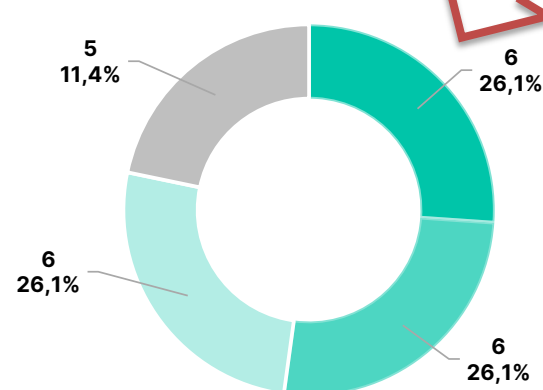
Macroanalisi della motivazione indicata in fase di richiesta di rinnovo o di nuovo contratto di lavoro part-time con termine di scadenza

Netta prevalenza di motivazioni legate ad attività di caregiver



- part-time per attività di caregiver (assistenza verso figlie/i, nipoti, familiari disabili o L.104)
- part-time per altri motivi personali
- part-time per sé stessa/o (salute, disabilità, L. 104)
- part-time per sé stessa/o (seconda attività)
- part-time per sé stessa/o (esigenze di studio)

Anche se su piccoli numeri vi è una sostanziale equità delle motivazioni



- part-time per attività di caregiver (assistenza verso figlie/i, nipoti, familiari disabili o L.104)
- part-time per altri motivi personali
- part-time per sé stessa/o (salute, disabilità, L. 104)
- part-time per sé stessa/o (seconda attività)

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Congedi parentali

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE ANNO 2023

| | UOMINI | | DONNE | | | |
|--|-----------------|-------|-----------------|-------|---------------|-------------|
| | Valore assoluto | % (1) | Valore assoluto | % (1) | TOTALE | % (2) |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 2.145 | 18,9 | 9.206 | 81,1 | 11.351 | 39,4 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 3.480 | 42,1 | 4.794 | 57,9 | 8.274 | 28,7 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 506 | 7,1 | 6.577 | 92,9 | 7.083 | 24,6 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 216 | 10,2 | 1.905 | 89,8 | 2.121 | 7,4 |

(1) La % è calcolata sul totale di riga.

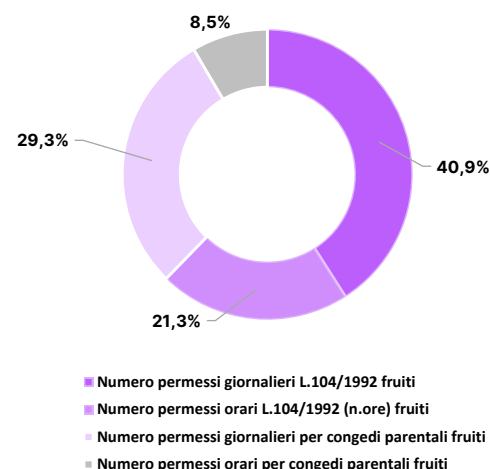
(2) La % è calcolata sul totale del personale inserito.

I dati riferiti alla fruizione di congedi per L.104 e congedi parentali, si concentrano più in capo alle dipendenti donne (78%) e sono in linea agli ultimi due anni.

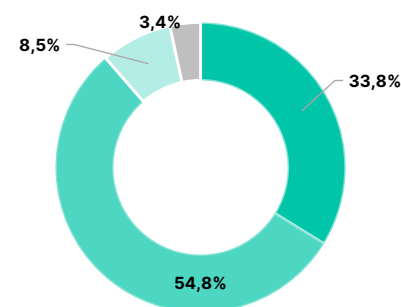
Tra i due tipi di permessi appare evidente la predominanza del primo istituto (assistenza a familiari non autosufficienti L.104) rispetto al secondo (connesso alla presenza di figli minori).

Gli uomini usano principalmente permessi orari (55%), mentre le donne fruiscono prevalentemente dei permessi giornalieri L.104.

% per genere dei congedi parentali fruiti



■ Maschi
■ Femmine



■ Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti
■ Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti
■ Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti
■ Numero permessi orari per congedi parentali fruiti

Coordinamento a cura di:

Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura delle Relazioni con la Cittadinanza
Ufficio Pari opportunità, tutela delle differenze, diritti delle persone LGBTQI e contrasto alla violenza di genere

Gruppo di lavoro:

Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura delle Relazioni con la Cittadinanza -
Ufficio Pari opportunità, tutela delle differenze, diritti delle persone LGBTQI e contrasto alla violenza di genere

Area Programmazione, statistica e presidio sistemi di controllo interni

Area Personale e Organizzazione

Con il contributo di:

Area Educazione, istruzione e nuove generazioni

Segreteria Generale - Staff del Consiglio Comunale e Atti Normativi

Settore Politiche abitative - Abitare collaborativo e sostegno alla locazione

Si ringraziano per la collaborazione le colleghe Borghesi Anna Clara, Calastri Silvia, Calderoni Allegra, Cervellati Alessandra, Collina Beatrice, Di Camillo Teresa, Di Fidio Miriam, Fresa Lucia, Gabaldo Annalisa, Ghelfi Maria Giovanna, Graziati Alessia, Guarasci Brigitta, Marreddu Silvia, Pennisi Federica, Trevisani Maria Pia, Ventura Paola.

Grafica di copertina:

Pierpaolo De Gennaro, Ufficio stampa e comunicazione istituzionale, Comune di Bologna

Immagine: Freepik, Vecteezy