

UNA CITTÀ CON TE



**PIANO PER
L'UGUAGLIANZA
DI GENERE**

PER UNA CITTÀ DELLE
DIFFERENZE

INTRODUZIONE

Perché Una Città con Te scrive un Piano per l'Uguaglianza di genere

Bologna è una città bellissima.

Per Bologna, la questione dell'uguaglianza di genere è un fatto identitario, qualcosa che l'ha resa più bella, più viva, più partecipata, più giusta e più equa.

Tra le molte questioni che la caratterizzano, ricordiamo:

- *L'indice di occupazione femminile più alto d'Italia; fin dal 2006, sempre tra i primi posti nelle aree urbane.*
- *La prima nomina in una giunta con delega "ai problemi della donna" (1956, Mirella Bartolotti, quando la prima Ministra delle Pari Opportunità, l'Italia la registra nel 1996).*
- *L'apertura del primo asilo nido comunale d'Italia (1969, il Patini, quando la prima legge nazionale sugli asili nido comunali fu del 1971);*
- *La prima convenzione tra un'associazione di donne e il Comune, a sostegno di un Centro di documentazioni delle donne (1983);*
- *L'apertura di una delle prime case delle donne per non subire violenza, sostenuta con fondi comunali (1990);*
- *La Biblioteca nazionale delle donne (1999);*

La crisi pandemica sta mettendo a dura prova quelle che per noi sono sempre state certezze: nel 2020 il 60% dei posti di lavoro in Emilia-Romagna andati perduti erano prec-edentemente occupati da donne (dati Istat). A Bologna sono prevalentemente le madri a dimettersi dal lavoro pagato nei primi tre anni di vita dei figli (dati Ispettorato del lavoro), mentre viviamo nel Paese con l'indice di occupazione più basso per le

giovani donne tra i 24 e i 29 anni. Nessuno dimentica i dati in aumento sulla violenza contro donne e minori.

Non che prima le disuguaglianze non esistessero. Bologna le ha contrastate da sempre, con un poderoso intervento nei servizi pubblici, politiche di partecipazione e azioni a sostegno dei beni comuni. La crisi le ha ampliate e rese più feroci. Tutto ciò esige che si affrontino le crescenti disuguaglianze con azioni sistemiche, capaci di coinvolgere tutti. Per questo, quindi, un PIANO per L'UGUAGLIANZA. Non un'azione di settore, episodica e parziale; prima di tutto un IMPEGNO che porti tutto il Comune di Bologna a fare la propria parte, in ognuno dei settori in cui è chiamato ad agire. Una città più eguale è quella in cui TUTTI/E, vivono meglio.

Questo piano è frutto di un lavoro che si è sviluppato in modo paritario, a partire dal gruppo iniziale che lo ha pensato e con i/le molti interlocutori/trici con cui è stato discusso: associazioni, gruppi, esperti/e, singoli, in un lavoro lungo 9 mesi, alternando scrittura a iniziative di approfondimento; ha coinvolto uomini e donne che hanno scelto un nuovo modo, paritario appunto, di misurarsi sulla questione delle crescenti disuguaglianze: una Alleanza tra donne e uomini per un Patto per l'Uguaglianza.

Per la nuova agenda politica, occorre un cambiamento di prospettiva affrontando a monte disparità e asimmetrie e ogni città se ne deve fare carico per poter essere Una Città con Te.

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE PER UNA CITTÀ DELLE DIFFERENZE

Premessa:

Bologna è città di opportunità e grande autonomia per chi la abita. Ha alti indici di partecipazione e di occupazione, conosce bene il valore dei beni comuni.

La crisi pandemica e le sue conseguenze in ambito economico, sociale e sanitario stanno cambiando radicalmente la comunità. Con la pandemia sono aumentate l'esclusione, l'inaccessibilità e la marginalità, mettendo a rischio ciò che è da sempre una forza di Bologna: la capacità di inclusione.

Il rapporto tra capoluogo e città metropolitana è un elemento centrale per l'importanza che ha in termini di accessibilità, inclusione, parità delle opportunità, così come per le politiche dei trasporti e la prossimità e diffusione dei servizi alla persona.

Il Piano tiene conto di molte ricerche analizzate dal gruppo di lavoro:

- Dati e ricerche locali (a partire da quelli degli uffici distrettuali della Città Metropolitana e del Comune di Bologna) sulla Percezione della qualità della vita e sulla distribuzione dei redditi;

“Indagine sulla Qualità della vita dei cittadini nell'area metropolitana bolognese e nel Comune di Bologna,” (2018 e 2019) *Comune di Bologna*

“Donne e Uomini a Bologna,” (dal 2006 al 2020), *I numeri di Bologna metropolitana*

“La qualità della vita nella Città metropolitana e nel Comune di Bologna - Rapporto

finale,” (2019), *I numeri di Bologna metropolitana*

“Un’agenda delle donne per una città + inclusiva, + giusta e + accogliente,” (2020), *Orlando Centro delle Donne di Bologna*

- Dati e ricerche nazionali e internazionali:

“La vita delle donne e degli uomini in europa - un ritratto statistico,” (2020), *Istat*

“Il nostro impegno contro le disuguaglianze di genere,” (2021),

Forum Disuguaglianze Diversità

“Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni,” (2020),

Commissione Europea

“Strategia per la parità di genere 2020-2025: reazione e contributo del PE,” (2021),

Attualità Parlamento Europeo

“Handbook for Gender-Inclusive Urban Planning and Design,” (2020),

The World Bank

Questi documenti mettono in evidenza il crescere delle disuguaglianze e anche alcune prospettive di lavoro per una ripartenza che tenga conto dei Goal contenuti nel piano Ambiente 2030 e che ruotano intorno al capitale umano, al capitale sociale, al capitale economico e al capitale ambientale.

Tra questi, due sono i Goal trasversali: quello della parità di genere (Goal 5) e quello della sostenibilità (Goal 12).

Se in alcuni casi la pandemia ha portato a pensare che la fuga solitaria nella campagna possa essere la soluzione, è invece proprio l’ambito urbano a essere il luogo in cui si avverte maggiormente la necessità di adottare un approccio partecipativo alle questioni di genere. Questo stesso testo nasce dalla raccolta e dal confronto di punti di vista che si relazionano quotidianamente nello spazio della CITTÀ. Si tratta di sensibilità di genere e di più generi.

Troppo spesso gli urbanisti, i pianificatori e gli amministratori non sono consapevoli dell’importanza che ha dare priorità al genere nel processo di progettazione urbana.

Tutti i cittadini/le cittadine possono sentirsi uguali quando hanno la possibilità di usare la città in autonomia, divenendo gli attori principali della propria esistenza, sviluppando e misurando le proprie competenze nella relazione con gli altri/le altre.

Questo deve valere per chiunque, senza riguardo all'età o al genere. Infatti, la città cambia insieme a noi da bambini poi adolescenti e adulti, e da adulti ad anziani. E il genere è un dato fluido, rispetto al quale il pensare binario, maschio-femmina, non riesce a rappresentare tante altre identità.

La città è quindi il teatro dove ci si confronta e il primo luogo dove i problemi si manifestano. Tra questi ci sono le questioni legate alle opportunità di autonomia che dipendono anche dall'aver un lavoro, e un'uguale retribuzione per uguali responsabilità per uguali responsabilità indipendentemente dal genere, dal colore della pelle, dalla provenienza e dall'appartenenza religiosa.

1

UN PIANO PER IL LAVORO PAGATO

DIFENDERE, INVESTIRE, RILANCIARE L'INDICE DI OCCUPAZIONE FEMMINILE PIÙ ALTO D'ITALIA

Si deve condividere con tutti gli attori rilevanti sul mercato del lavoro la promozione di azioni a sostegno non solo dell'occupazione femminile, conservando e rafforzando il primato dell'indice di occupazione femminile più alto d'Italia.

I nodi della disuguaglianza:

- Presenza Impari nel lavoro pagato.
- Segregazione orizzontale (più donne nei lavori più poveri).
- Differenziale salariale per lo stesso incarico.
- Disuguaglianza nelle carriere e quindi trattamento pensionistico.
- Disuguaglianza nel rapporto con la genitorialità (dimissioni femminili nei primi 3 anni di vita dei figli).

Azioni per sostenere l'occupazione femminile:

Sul piano nazionale:

- Favorire la discussione nazionale sul divieto di licenziamento delle madri lavoratrici nei primi 3 anni di vita dei figli e di chi si occupa di cura degli anziani, con particolare riferimento alla crisi pandemica

Nel Comune di Bologna:

- Individuare il *maternity* e *paternity manager* che segua progetti e azioni di affiancamento al lavoro nei primi 3 anni di vita dei figli (escluso il periodo di ma-ternità e paternità obbligatorio).
- Creare un fondo rivolto l'imprenditoria femminile.
- Istituire fondi e promuovere progetti a favore dell'imprenditoria giovanile femminile.
- Promuovere azioni premianti per quelle imprese che promuovono azioni a favore dell'occupazione più sfavorita.
- Promuovere azioni premianti per quelle imprese che promuovono azioni a favore della presenza paritaria al lavoro.
- Favorire il part-time dentro il Comune e azioni premianti per le aziende... che a chi ne fa richiesta nei primi 3 anni di vita dei figli e per chi si occupa di cura degli anziani (a partire dagli 80 anni).
- Promuovere azioni e formazione capaci di collegamenti continui con il posto di lavoro in quei mesi che non sono di congedo obbligatorio.

Per tutti questi temi si propone un'estensione su scala metropolitana, a partire da una nuova fase del Patto per il Lavoro.

2

IL LAVORO NON PAGATO

UN PIANO PER LA CURA, UNA PARTITA CHE NON SI PUÒ GIOCARE IN CASA

Le questioni della cura (della casa, dei figli, degli anziani) non sono un fatto privato, relegabile al confronto tra coniugi o conviventi. Si tratta di questione pubblica, da porre sul piano politico.

Riconoscere valore alla cura delle persone e del loro benessere, dei piccoli come degli adulti non più autosufficienti, dei corpi come delle relazioni, degli spazi do-mestici come dell'ambiente, significa occuparsi di Bologna.

Ad oggi continuano a prevalere politiche di protezione a carattere emergenziale e assistenziale. Noi vogliamo promuovere politiche più strutturali di promozione e trasformazione.

Nei compiti di cura bisogna lavorare verso una equa distribuzione per dare spazio alla potenzialità delle donne.

Non si deve però confondere il lavoro di cura con la fragilità. Tutti hanno bisogno di essere accuditi, anche chi di solito cura gli altri, perché tutti abbiamo momenti di fragilità e necessità. Quindi la cura è un insieme di attività che riguarda la riproduzione e la vita rivolte in particolare ai più piccoli e ai più anziani come pure alle nostre abitazioni, come gli studi di molte economiste affermano da tempo. Pratiche necessarie per affrontare il lavoro pagato.

I nodi della disuguaglianza:

- Il lavoro di cura è necessario.

- Il lavoro di cura non è retribuito.
- Il lavoro di cura non è equamente distribuito.
- Il lavoro di cura è una questione pubblica, non privata, di cui la politica e le istituzioni devono farsi carico.

Azioni:

- Ampliamento e modulazione della rete dei servizi educativi
- Patto tra privato e pubblico per nuovi nidi aziendali, anche in accordo tra più privati.
- “Misura anticrisi” nei nidi capace di rispondere anche a chi perde il lavoro (partite IVA comprese) o a chi è in cassa integrazione o a chi è alla ricerca di nuovo lavoro.
- Indicatore di cura che prevede nuovi servizi alla persona nei nuovi insediamenti urbani e produttivi.
- Assistenza domiciliare e prevenzione, sostegno ad assistenti familiari (badanti) e caregiver.
- Cure domiciliari in raccordo coi servizi, cui dare valore e riconoscimento.
- “Misura anticrisi” nei servizi anziani e persone fragili, capace di rispondere anche chi ha carichi di cura (*caregiver*) e perde il lavoro o è in cassa integrazione o è alla ricerca di nuovo lavoro.
- Ampliamento e ripensamento della rete servizi per anziani e soggetti fragili a partire dalle CRA, a favore di una maggiore integrazione socio sanitaria e di una nuova e più umana concezione dell’invecchiare.

3

BOLOGNA LIBERA DALLA VIOLENZA CONTRO DONNE E MINORI

«La violenza contro le donne è una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, che hanno portato alla dominazione sulle donne e alla discriminazione nei loro confronti da parte degli uomini e impedito la loro piena emancipazione» (Convenzione di Istanbul). La Crisi Pandemica, ampliando le disuguaglianze ha visto crescere il fenomeno della violenza contro donne e minori. Istat e Viminale ci hanno detto che nel 2020 sono state uccise più donne per effetto della violenza di genere che per mano della criminalità organizzata.

Anche la Violenza domestica è in crescita: dall'1 marzo al 16 aprile le telefonate al 1522 hanno avuto incremento del 73% rispetto allo stesso periodo del 2019.

I nodi della violenza:

- La violenza è l'effetto della disparità di potere (economico, sociale, politico) tra uomini e donne.
- La violenza è trasversale all'età, alla condizione economica e sociale.
- La violenza è diffusa in tutte le società.

Azioni:

- Rafforzare la convenzione con Casa delle donne per non subire violenza, raddoppio complessivo dei fondi metropolitani.
- Fondo per rafforzare autonomia lavorativa e abitativa.
- Sostegno per le spese legali sostenute da chi denuncia.
- Rafforzare azioni di ascolto e aiuto rivolte agli uomini.
- Progetti per orfani di femminicidio.

4

PER UNA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA

GENDER DIGITAL GAP E APPROCCIO DI GENERE ALLA DATA VALLEY

L'uguaglianza Si respira, Si allena, Si coltiva.

Città più giuste ed eque sono città in cui tutti/e vivono meglio.

Per questo intendiamo favorire una cultura gender sensitive e una città inclusiva delle molte differenze che la abitano e che la vivono.

Dati alla mano, la trasformazione digitale può essere una grande opportunità di inclusione, anche in ragione delle risorse dedicate di Next Generation EU, ma anche generatrice potenziale di esclusione se non progettata, soprattutto a livello territoriale, di prossimità, di città, in modo da ampliare la platea di tutte e tutti coloro che godono di una piena e consapevole cittadinanza – digitale e non di coloro che esercitano diritti, anche digitali.

Fondamentale per fare questo è una adeguata conoscenza dei fenomeni in atto, in qualche modo amplificati dalla presenza/disponibilità/mancanza del digitale.

La lotta al gender gap, al divario tra il genere maschile e il genere femminile nei diversi ambiti della vita privata e pubblica, dall'accesso al mondo del lavoro alla salute, passando per la sfera sociale e quella politica, si fonda sulla condivisione trasparente con la collettività di dati di qualità come base conoscitiva necessaria di contesto per l'eliminazione del gender gap.

I dati ontologicamente segregati per genere sono uno degli elementi costitutivi

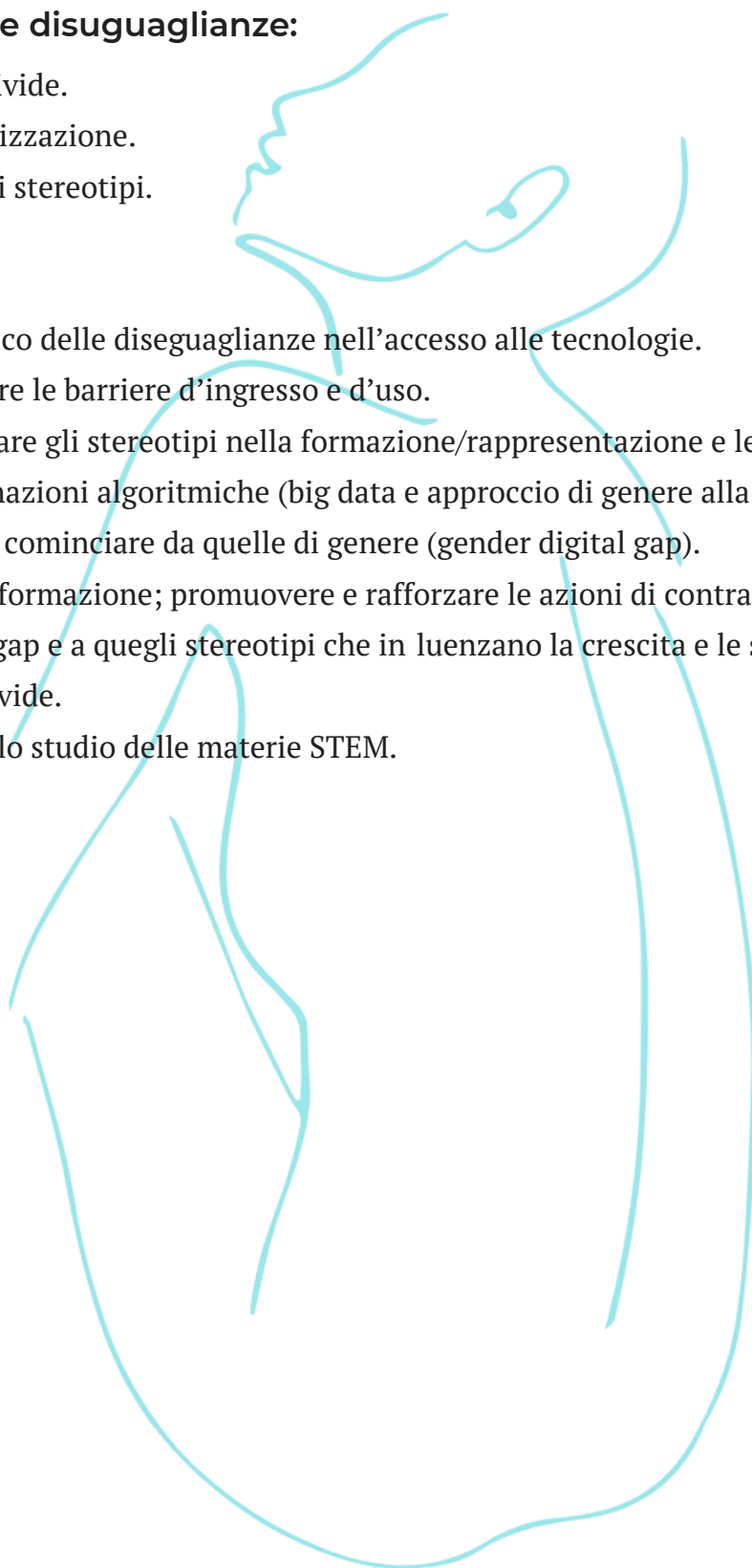
per la costruzione di indicatori capaci di valutare e rendicontare in itinere politiche e azioni nel loro effettivo impatto sulla vita delle donne.

I nodi delle disuguaglianze:

- Digital divide.
- Marginalizzazione.
- Lotta agli stereotipi.

Azioni:

- Farsi carico delle disuguaglianze nell'accesso alle tecnologie.
- Rimuovere le barriere d'ingresso e d'uso.
- Contrastare gli stereotipi nella formazione/rappresentazione e le discriminazioni algoritmiche (big data e approccio di genere alla data valley), a cominciare da quelle di genere (gender digital gap).
- Scuola e formazione; promuovere e rafforzare le azioni di contrasto al gen-der gap e a quegli stereotipi che in luenzano la crescita e le scelte, digital divide.
- Favorire lo studio delle materie STEM.



5

DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI



La crisi ha colpito tutti. Non tutti allo stesso modo. Genere, orientamento sessuale, disabilità, origini etniche, età, condizione sociale rimangono fattori di svantaggio nella crisi. Quando questi fattori si sommano e si incrociano, si amplifica l'effetto del tradursi in disuguaglianza.

Azioni:

- Riconoscere la questione e promuovere formazione ad hoc.
- Promuovere azioni nelle scuole.
- Indicatore “discriminazione multipla”, capace di rispondere immediatamente, nella messa a punto dei servizi.