



BILANCIO DI GENERE 2025

Diritti LGBTQIA+

Educazione

Linguaggio inclusivo

Rappresentanza

Città femminista

Sicurezza

Conciliazione vita-lavoro

 Comune
di Bologna

Conciliazione vita-lavoro



Bilancio di genere 2025

SOMMARIO

Prefazione	2
Introduzione	3
1. Analisi dei dati in un'ottica di genere	6
1.1. Il metodo e gli strumenti adottati	6
1.2. Dati relativi al contrasto alla violenza di genere	9
1.2.1 Dati relativi all'attività dei centri antiviolenza (anno 2024)	16
1.2.2 Dati relativi all'attività del Centro per Uomini Autori di Violenza - Senza Violenza (anno 2024)	21
1.3. Dati relativi alla parità di genere nell'Amministrazione comunale	25
1.4. Dati relativi alla composizione per genere negli organi comunali	29
1.5. Riclassificazione del consuntivo di contabilità analitica secondo una prospettiva di genere	32
2. Focus tematici	47
2.1. No Women No Panel - Senza donne non se ne parla	47
2.2. GEP - Gender Equality Plan - Piano per le azioni di parità di genere dell'Amministrazione comunale	50
2.3. Dipartimento Educazione - Attività educative e formative sulla parità di genere	53
2.4. Linee guida sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere - "Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere"	57
2.5. Atlante di genere	60
2.6. Patto generale di collaborazione LGBTQIA+	63
3. Azioni della Giunta	67
4. Prospettive e obiettivi di miglioramento	92
Conclusioni	95
Sezione dati - Analisi del contesto cittadino	96

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.

Con questa nuova edizione del Bilancio di Genere, il Comune di Bologna prosegue il lavoro di affinamento per rendere sempre di più questo dispositivo un vero processo trasformativo delle politiche pubbliche e non solo una fotografia dell'esistente.

L'obiettivo è avere un Bilancio di Genere che sia un vero strumento di governo, utile all'analisi dei dati, alla valutazione di impatto e alla programmazione in un'ottica di genere e di pari opportunità.

Da tempo ormai è chiaro come le scelte, specie quelle amministrative e di governo, non possano essere considerate "neutre", ognuna di esse ha infatti un impatto, anche in termini di inclusione o esclusione, sulle vite delle cittadine e dei cittadini. Dunque non si tratta solo di dedicare risorse specifiche alle politiche di parità o di genere, ma di adottare un approccio trasversale che investa tutti gli ambiti dell'Amministrazione, dall'urbanistica ai trasporti, dallo sport ai servizi, dalla scuola alla sicurezza integrata e che per ognuno di questi ambiti siano individuati impatti ed obiettivi specifici sulla pluralità di persone che compongono il corpo della nostra città.

Il fine ultimo è il benessere di tutte e di tutti.

Potrebbe suonare utopico, ma questo orizzonte di senso è guidato dalla consapevolezza che un governo della città ritagliato su un corpo sociale immaginato come uniforme e unidimensionale e non, come è nella realtà, popolato di differenze, genera inevitabilmente diseguaglianze e, potenzialmente, disagio. Che gli effetti di questo disagio si ripercuotano poi solamente sulle parti del corpo sociale afflitte dalle disparità e dalle esclusioni è una pura illusione. Il corpo/città è, infatti, ognuna delle sue parti, anche la più piccola, e se vogliamo occuparci del suo benessere complessivo dobbiamo farlo con una visione d'insieme e non con una bilancia che penda dalla parte di una presunta "maggioranza". Occuparsi del benessere dei più, trascurando il resto, porta con sé nell'immediato ovvi effetti negativi su chi è escluso ma, a lungo termine, questi effetti si ripercuotono sul corpo/città nella sua interezza e dunque nessuno è immune da un governo impari delle risorse e da una progettazione escludente delle politiche pubbliche, perfino chi, ad un primo sguardo, da quelle risorse e quelle politiche risulti privilegiato.

Insomma, nel bene o nel male, nessuno può considerarsi estraneo a questa dinamica. Specularmente, invece, occuparsi del benessere di ciascuno ha effetti positivi per tutte e tutti.

Queste le semplici constatazioni che ci guidano come Amministrazione a perseverare - anche incontrando ostacoli e resistenze - in questo processo trasformativo che nel report che segue viene riassunto e delineato, ma che sta assumendo, sempre di più, il carattere di azione continuativa e trasversale in ogni ambito del governo comunale.

Introduzione

Il Bilancio di genere è uno strumento di analisi, programmazione e rendicontazione delle politiche pubbliche che consente di valutare come l'impiego delle risorse comunali produca effetti differenziati su donne, uomini e persone con altre identità di genere. Introdotto a livello internazionale a partire dagli anni Ottanta e progressivamente diffuso a livello europeo, nazionale e locale, il Bilancio di genere rappresenta oggi uno strumento strategico per le amministrazioni pubbliche e per la cittadinanza, volto a promuovere una maggiore equità, efficacia e trasparenza nell'azione di governo.

Il Bilancio di genere è previsto dalla legge quadro per la parità e il contrasto alle discriminazioni di genere della Regione Emilia-Romagna (L.R. n. 6/2014) ed è richiamato, a livello nazionale, dal Decreto Legislativo n. 150/2009, che lo individua tra i documenti di rendicontazione delle amministrazioni pubbliche. Esso si inserisce inoltre in un più ampio contesto istituzionale di riferimento che, a livello internazionale, europeo e nazionale, riconosce l'uguaglianza di genere come obiettivo strategico per lo sviluppo sostenibile e inclusivo. Il raggiungimento della parità di genere è infatti uno dei 17 Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, costituisce una priorità trasversale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ed è al centro della Strategia nazionale per la parità di genere 2021–2026. A livello europeo, la Strategia per la parità di genere 2020–2025 della Commissione europea e la risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sull'integrazione della dimensione di genere nelle politiche fiscali sottolineano la necessità di adottare strumenti di gender budgeting per garantire un'equa allocazione delle risorse pubbliche.

Il Bilancio di genere si fonda sulla consapevolezza che le politiche pubbliche e le decisioni di bilancio, pur presentandosi come apparentemente neutrali, si rivolgono in realtà a gruppi specifici della popolazione - quali persone giovani o anziane, famiglie, lavoratrici e lavoratori, persone disoccupate - all'interno dei quali sono presenti condizioni, bisogni e opportunità differenti a seconda del genere. L'assenza di una prospettiva trasversale di genere può portare a trattare come uguali situazioni di vita diverse, contribuendo così a perpetuare o rafforzare disuguaglianze, stereotipi e discriminazioni di genere.

L'utilizzo del Bilancio di genere come strumento di governo consente invece di integrare in modo sistematico il principio del gender mainstreaming, promosso a partire dalla Conferenza mondiale sulle donne di Pechino e dall'Unione Europea, valutando l'impatto delle politiche pubbliche in ottica di pari opportunità in tutti i settori dell'Amministrazione, e non solo in quelli tradizionalmente associati alle politiche di genere. In questa prospettiva, il Bilancio di genere non è un bilancio settoriale, ma uno strumento trasversale che interviene sulle entrate e sulle spese pubbliche, rendendo espliciti i loro effetti sulla vita delle persone.

Il Bilancio di genere interpreta il concetto di benessere – obiettivo primario dell'intervento pubblico – in una prospettiva estesa, che riconosce l'interconnessione tra il benessere prodotto dalle politiche pubbliche e quello generato, spesso in modo non riconosciuto, dal lavoro di cura svolto prevalentemente dalle donne. In questo senso, contribuisce a far emergere le radici strutturali delle disuguaglianze di genere, le difficoltà di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, gli ostacoli nei percorsi di carriera e, più in generale, le condizioni che limitano la piena partecipazione di tutte e tutti alla vita sociale, economica e democratica della città.

Attraverso un processo continuo di analisi, programmazione, monitoraggio e valutazione, il Bilancio di genere mira a rafforzare la sostenibilità di genere e la responsabilità sociale dell'azione amministrativa, ampliando le opportunità di partecipazione democratica e migliorando la qualità

delle politiche pubbliche. In continuità con il percorso intrapreso negli ultimi anni, il Comune di Bologna intende consolidare progressivamente il Bilancio di genere come strumento non solo di rendicontazione, ma anche di supporto alla costruzione delle politiche, orientando l'azione dell'Amministrazione verso una città più equa, inclusiva e attenta alle differenze.

Nel presente bilancio, il capitolo 1 richiama e sintetizza il metodo introdotto dal Comune di Bologna a partire dal 2024, illustrando gli strumenti a disposizione dell'Amministrazione per l'integrazione della prospettiva di genere nei processi interni, sviluppati anche grazie al percorso di assistenza tecnica realizzato con il supporto dell'associazione Period Think Tank APS e rivolto a diverse articolazioni organizzative del Comune.

Successivamente vengono illustrate le azioni del Comune di Bologna in materia di contrasto alla violenza di genere, con particolare riferimento agli interventi di prevenzione, protezione e accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza. Il capitolo restituisce un quadro complessivo delle attività promosse e coordinate dall'Amministrazione, in collaborazione con la rete territoriale dei servizi e degli enti del terzo settore, evidenziando il ruolo centrale delle politiche comunali nel garantire risposte integrate e continuative.

In particolare, viene presentato il sistema dei Centri Antiviolenza (CAV), quali presidi fondamentali di accoglienza, ascolto e supporto per le donne che subiscono violenza, e le azioni messe in campo per rafforzarne l'accessibilità e la capacità di risposta ai bisogni emergenti. Accanto a questi, il capitolo approfondisce il ruolo dei Centri per Uomini Autori di Violenza (CUAV), inseriti in una strategia di prevenzione della recidiva e di responsabilizzazione degli uomini, riconoscendo l'importanza di interventi che agiscono sulle cause strutturali della violenza di genere.

Dopodiché viene effettuata un'analisi relativa ai dati alla parità di genere all'interno dell'Amministrazione comunale, con riferimento sia al personale dipendente, a partire dalle evidenze della relazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del 2025 (riferita ai dati del 2024), sia alla composizione per genere degli organi politici e di governo del Comune, come la Giunta, il Consiglio Comunale e i Consigli Circoscrizionali o di quartiere.

Il capitolo 1 si conclude con una riclassificazione in ottica di genere del consuntivo di contabilità analitica del Comune di Bologna (anno 2024), pensata per rendere più leggibile come le risorse pubbliche vengono distribuite e per offrire una prima base di analisi utile ad avviare la valutazione dell'impatto di genere delle politiche e delle azioni dell'Amministrazione.

Il capitolo 2 sviluppa diversi focus tematici, attraversando diverse azioni curate dall'Amministrazione e accomunate da un medesimo obiettivo. Le iniziative descritte in questo capitolo comprendono sia progetti verso l'esterno 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 riguarda il monitoraggio dell'attuazione del progetto "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla", cui il Comune di Bologna ha aderito tramite la sottoscrizione di un Protocollo d'intesa tra Rai, Regione, Città metropolitana, Comune e Università di Bologna nel 2023. Accanto alla descrizione del Protocollo, già presentato nell'edizione 2024 del Bilancio di genere, questa edizione propone una prima analisi dei dati sulla composizione di genere delle persone partecipanti agli eventi organizzati dai diversi settori comunali, rilevati attraverso il file di monitoraggio curato dall'Università di Bologna.

Il secondo focus descrive le principali linee di azione del Gender Equality Plan del Comune di

Bologna 2024-2026, 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 focus riguarda le attività educative e formative promosse dal Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni e dall'Ufficio Pari Opportunità, con particolare attenzione alle azioni dedicate alla parità di genere e al rispetto delle differenze, evidenziando il ruolo centrale dei contesti educativi nella prevenzione delle disuguaglianze di genere e nella costruzione di una cultura del rispetto. In questo paragrafo vengono presentate le analisi svolte sui corsi realizzati e sul personale coinvolto, come primo passo verso una lettura degli effetti formativi in ottica di genere.

Il quarto focus è dedicato alle linee guida sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere, "Parole che fanno la differenza – Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere", adottate dal Comune di Bologna nel 2023 come strumento per promuovere una comunicazione istituzionale più inclusiva e consapevole. In questo paragrafo sono inclusi i risultati della rilevazione effettuata sull'applicazione delle linee guida all'interno dell'Amministrazione da parte delle varie articolazioni organizzative, con l'obiettivo di monitorare la diffusione del Manuale e l'applicazione delle indicazioni contenute.

Il quinto focus approfondisce il progetto dell'Atlante di genere, volto a rafforzare la capacità di lettura del territorio attraverso una prospettiva di genere e a supportare la costruzione di politiche urbane più eque, sicure e inclusive e caratterizzatosi nel 2024 dalla realizzazione dell'"Atlante di genere per una città femminista", risultato di un lavoro corale e interdisciplinare.

Il sesto ed ultimo focus riguarda l'analisi dei dati provenienti dalle rendicontazioni narrative e finanziarie dei progetti sostenuti attraverso il Patto generale di collaborazione LGBTQIA+, quale strumento di co-programmazione e co-progettazione tra Amministrazione e associazioni del territorio per la promozione dei diritti delle persone LGBTQIA+ e del contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.

Il capitolo 3 è dedicato alle azioni intraprese dalla Giunta comunale rilevanti per la promozione delle pari opportunità e il contrasto alle disuguaglianze di genere. La sezione raccoglie una ricognizione delle iniziative promosse dalle diverse deleghe, comprese quelle avviate da singole assessori e singoli assessori, evidenziando la trasversalità dell'impegno dell'Amministrazione sulle politiche di genere.

Nel capitolo 4 si riportano le prospettive e gli obiettivi di miglioramento del presente Bilancio di genere, con l'intento di offrire uno sguardo sulle prossime edizioni, nelle quali il Comune di Bologna sarà sempre più impegnato ad adottare un sistema di monitoraggio orientato alla valutazione dell'impatto di genere delle politiche locali sulla vita delle persone in città.

Infine, la Sezione Dati offre una fotografia aggiornata e articolata del contesto cittadino. Nella prima parte, grazie all'analisi curata dall'U.I. Ufficio Comunale di Statistica, vengono presentati dati demografici e informazioni su tematiche fondamentali quali istruzione, lavoro, imprese, redditi e pensioni, salute, integrati dai risultati dell'Indagine sulla qualità della vita, con dati riferiti al 2024 e disaggregati per genere. Nella seconda e ultima parte, invece, vengono esposti i dati relativi alla fruizione delle misure di conciliazione vita-lavoro (quali part-time, telelavoro, lavoro agile, ecc..) da parte dei dipendenti del Comune di Bologna, oltre ad una breve analisi relativa al divario salariale di genere interno all'amministrazione comunale.

1. Analisi dei dati in un'ottica di genere

1.1. Il metodo e gli strumenti adottati

Nell'edizione 2024 il Bilancio di genere del Comune di Bologna ha segnato un passaggio metodologico rilevante: da una lettura prevalentemente descrittiva dell'esistente a un percorso orientato alla valutazione dell'impatto di genere delle politiche comunali. Pur trattandosi di un processo destinato a consolidarsi nel tempo, dal 2023 è stata tracciata una chiara linea di demarcazione, grazie a un profondo ripensamento del metodo di lavoro.

Già nel 2021, con l'adesione alla campagna #datipercontare, il Comune si prefigge lo scopo di raccogliere dati disaggregati per genere e, nel corso del 2024, dopo la conclusione formale nel 2023 del progetto BEI per la riduzione del divario di genere, si cominciano a raccogliere i primi risultati, ancorché in forma sperimentale ed embrionale, nella programmazione del Comune di Bologna in ottica di genere. In particolare è stato approvato formalmente il manuale "Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna", che ha dato impulso all'inserimento di nuovi indicatori per la successiva programmazione, sono state implementate le "Mappe di genere" con l'aggiornamento e l'inserimento di nuove mappe e sono state esplicitate nelle azioni dei Piani delle attività alcune progettualità in ottica di parità di genere e pari opportunità.

Per quanto riguarda in particolare il Bilancio di genere, un ruolo centrale è stato svolto dall'assistenza tecnica di Period Think Tank APS, che ha accompagnato l'Amministrazione in attività di analisi di contesto, studio di fattibilità, formazione e capacity building. Parallelamente, alcuni progetti strategici – come le "Mappe di genere" e l'Atlante di genere (vedi par. 2.5) – hanno contribuito a rafforzare il collegamento tra dati statistici, politiche adottate e modalità di monitoraggio dell'impatto.

Nel corso del 2023 è stato avviato un processo integrato e intersettoriale all'interno dell'Amministrazione, finalizzato a rafforzare la capacità interna di valutazione di impatto di genere e a valorizzare il Bilancio di genere come strumento di supporto al policy making lungo l'intero ciclo della performance. Il personale comunale è stato coinvolto in focus group e seminari formativi sui fondamenti dell'economia e delle politiche di genere, sugli approcci metodologici al gender budgeting e sul ruolo dei dati nella valutazione ex post ed ex ante delle politiche.

Sul piano organizzativo, il percorso è stato consolidato grazie anche all'istituzione di un gruppo di lavoro intersettoriale stabile dedicato alle politiche per la parità, tra le quali il Bilancio di genere appunto, coordinato dall'Ufficio Pari opportunità, e attraverso l'avvio del team di Diversity Manager, gruppo di cinque esperte ed esperti in materia di valorizzazione delle diversità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni nelle loro diverse dimensioni, che dal 2023 affianca l'Amministrazione nelle politiche di gestione e valorizzazione della diversità, per far sì che il punto di vista dei diritti e della pluralità coinvolga tutta l'attività dell'ente. La redazione del Bilancio di genere è stata inoltre inserita tra gli obiettivi del Gender Equality Plan 2024–2026, allegato al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Dal punto di vista metodologico, il Bilancio di genere 2024 si è fondato su quattro pilastri:

- la strategia duale che integra politiche di gender targeting e di gender mainstreaming;
- l'approccio al benessere e alle capacità, in linea con le Linee guida regionali;
- la prospettiva del performance oriented gender budgeting, che collega obiettivi, risorse e

risultati lungo la catena input–output–outcome;

- una visione multistakeholder, che considera l'impatto delle risorse pubbliche non solo sui cittadini e sulle cittadine, ma anche sugli altri soggetti coinvolti nella catena del valore dell'azione pubblica.

Il Bilancio di genere è stato concepito non solo come un prodotto di rendicontazione annuale, ma come un processo strutturato e continuativo, integrato nel ciclo della performance dell'ente. In questa prospettiva, accompagna le fasi della programmazione, gestione e valutazione delle politiche pubbliche, orientando progressivamente le decisioni politiche e amministrative verso una maggiore attenzione agli impatti di genere. La redazione annuale offre una visione d'insieme dell'azione comunale, mentre l'integrazione degli elementi di genere nelle altre fasi del ciclo consente di superare una logica meramente descrittiva e di utilizzare in modo sistematico le evidenze emerse nei processi decisionali successivi.

Un elemento centrale del metodo riguarda il rafforzamento degli strumenti di raccolta, integrazione e utilizzo dei dati, già ampiamente disponibili all'interno dell'Amministrazione. La sfida non è stata tanto l'ampliamento quantitativo delle informazioni, quanto il contribuire alla costruzione di un quadro di riferimento unitario capace di collegare i dati statistici, amministrativi e di indagine alla valutazione delle politiche e dei servizi in un'ottica di genere. In questo senso, il Bilancio di genere si configura come uno strumento di sintesi e interpretazione, volto a rendere i dati maggiormente leggibili, comparabili e utili al processo decisionale.

A partire dallo studio di fattibilità condotto nel 2023, è confermata la necessità di ampliare progressivamente la prospettiva di genere verso un approccio multistakeholder, considerando non solo l'impatto diretto sui cittadini e sulle cittadine, ma anche gli effetti dell'azione comunale sui soggetti coinvolti nella realizzazione delle politiche e dei servizi, quali enti gestori, fornitori, organizzazioni del terzo settore e altri attori del territorio. Questa impostazione consente di leggere l'impatto di genere lungo l'intera catena del valore attivata dalle risorse pubbliche e di rafforzare la coerenza tra obiettivi di parità, procedure amministrative e modalità di attuazione.

In tale ottica, grazie alla collaborazione con esperte esterne, sono stati messi a disposizione dei settori strumenti operativi di supporto, quali schede di rilevazione e check-list, finalizzati a facilitare l'analisi e il monitoraggio degli aspetti di genere nei progetti, nei programmi e nei servizi comunali. Questi strumenti non hanno una funzione meramente compilativa, ma accompagnano la progettazione e la valutazione, stimolando una riflessione sistematica sull'impatto delle politiche e favorendo il consolidamento delle competenze interne in materia di gender budgeting. Per renderne l'utilizzo strutturale e ricorrente in tutte le articolazioni organizzative, occorre però ancora un accompagnamento continuativo da parte degli uffici dedicati.

Entrando nello specifico sulle modalità di lavoro adottate per la stesura di questa edizione del Bilancio di genere, il percorso descritto è stato reso possibile da un lavoro strutturato e partecipato, che ha coinvolto nel tempo diversi settori dell'Amministrazione e si è sviluppato attraverso modalità di confronto e approfondimento differenziate. In particolare, sono stati realizzati incontri intersettoriali e momenti di coordinamento interno, finalizzati a favorire la condivisione di linguaggi, approcci e obiettivi comuni, nonché a rafforzare la collaborazione tra le strutture coinvolte nella redazione del Bilancio di genere. Tali momenti di confronto hanno rappresentato un passaggio essenziale per allineare le diverse competenze e per integrare progressivamente la prospettiva di genere nei processi amministrativi e decisionali.

Il lavoro è stato inoltre supportato da attività di studio e analisi di esperienze analoghe, sia a livello

nazionale sia locale, che hanno consentito di confrontare metodologie e strumenti adottati da altre amministrazioni, traendone elementi utili per l'adattamento al contesto specifico del Comune di Bologna. A ciò si sono affiancate rilevazioni mirate, realizzate anche tramite strumenti digitali quali questionari online (Google Form), finalizzate alla raccolta sistematica di informazioni, dati e contributi qualitativi da parte dei settori coinvolti.

L'insieme di queste attività ha permesso non solo di alimentare il contenuto informativo del Bilancio di genere, ma soprattutto di consolidare un processo di apprendimento organizzativo, orientato alla diffusione della cultura della valutazione di impatto di genere e al rafforzamento delle competenze interne. In questo senso, il lavoro svolto rappresenta una base solida su cui continuare a costruire, nelle edizioni successive, un Bilancio di genere sempre più integrato, condiviso e capace di incidere concretamente sulle politiche dell'ente comunale.

1.2. Dati relativi al contrasto alla violenza di genere

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.

Il Comune svolge 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 Tavolo opera secondo modalità strutturate e condivise, finalizzate a garantire un efficace coordinamento tra i soggetti partecipanti e il perseguimento degli obiettivi comuni. In particolare, il Tavolo si riunisce con cadenza semestrale e, in ogni caso, ogniqualvolta emergano questioni urgenti, anche su richiesta di uno o più soggetti firmatari.

Nell'ambito delle proprie attività, il Tavolo può costituire Tavoli operativi tematici, quali sottogruppi di lavoro dedicati al raggiungimento di obiettivi specifici, definiti, condivisi e perseguibili da tutte le Parti. Ciascun Tavolo operativo tematico è coordinato da un soggetto individuato dai componenti del sottogruppo e assicura il raccordo operativo con il Comune di Bologna. I componenti dei Tavoli operativi tematici si riuniscono con la frequenza ritenuta necessaria per l'analisi delle questioni assegnate, l'elaborazione di soluzioni condivise e il conseguimento degli obiettivi prefissati.

Il Tavolo assicura inoltre un monitoraggio periodico dell'andamento delle azioni intraprese e una verifica dei risultati conseguiti, al fine di valutare l'efficacia delle attività svolte e orientare eventuali aggiornamenti o miglioramenti delle modalità operative.

Nel 2024 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.

In aggiunta a ciò, il Comune è impegnato nel garantire piena continuità sul territorio dei servizi forniti dal Centro per uomini maltrattanti "Senza Violenza". In data 17 dicembre 2024, con Delibera di Giunta (PG 892239 / 2024), è stato rinnovato, per l'anno 2025, il Protocollo di collaborazione per

il funzionamento del “Centro per uomini che usano violenza domestica e di genere - Senza Violenza” tra Asp Città di Bologna, Associazione Senza Violenza Aps, Associazione Casa delle donne per non subire violenza Aps e il Comune di Bologna, con l'obiettivo di condividere attività e procedure di raccordo, collaborare e sostenere i lavori del Centro Senza Violenza.

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, il Comune di Bologna 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 figlie e 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 Granarolo dell'Emilia, Minerbio, Malalbergo).

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

Con il rinnovo 2025–2027 dell’Accordo di ambito metropolitano per le attività di accoglienza, ascolto e ospitalità rivolte alle donne che hanno subito violenza, i 55 Comuni della Città metropolitana di Bologna hanno deciso di incrementare le risorse destinate ai Centri Antiviolenza. Questo impegno, condiviso, ha permesso di potenziare l’offerta dei servizi, portando i posti di ospitalità disponibili da 64 a 70.

- 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).

11

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

Centri Antiviolenza (CAV)

I Centri Antiviolenza, dotati o meno di Case rifugio, sono *"presidi socio-assistenziali e culturali gestiti da donne a servizio delle donne, che hanno come finalità primaria la prevenzione e il contrasto alla violenza maschile sulle donne e che forniscono consulenza, ascolto, sostegno e accoglienza a donne, anche con figli o figlie, minacciati o che hanno subito violenza; ne valorizza saperi e modelli di intervento maturati nell'esperienza delle relazioni di pratiche di aiuto tra donne; li sostiene nella loro azione di supporto e rafforzamento dell'autonomia delle donne offese da violenza mediante progetti personalizzati tesi all'autodeterminazione, inclusione e rafforzamento sociale"* (rif. l.r. 27 giugno 2014, n. 6 legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere, Art. 14 Centri antiviolenza). Essi costituiscono parte integrante del sistema dei servizi alla persona e un riferimento essenziale per le politiche di prevenzione della violenza sulle donne, in un'ottica di sussidiarietà con gli enti istituzionali, e possono articolarsi anche attraverso sportelli territoriali per lo svolgimento delle diverse attività.

Al 31/12/2024 sono 6 i Centri Antiviolenza presenti sul territorio metropolitano: Casa delle Donne per non subire violenza, Associazione MondoDonna, SOS Donna, Centro Antiviolenza U.D.I., Trama di Terre, Per le Donne.

I 6 Centri Antiviolenza hanno mediamente 28,6 anni di esperienza e competenza specifica in materia di contrasto alla violenza contro le donne e sono aperti come Centri Antiviolenza, in media da 20 anni, con un minimo di 11 anni ed un massimo di 34 anni. Funzionano per 12 mesi all'anno, sono attivi mediamente 5 giorni a settimana, con una media giornaliera di 8 ore di attività. 3 centri hanno una reperibilità di 24 h (Casa delle donne, Trama di Terre e UDI) e per tutti viene attivata la segreteria telefonica negli orari di chiusura (ad eccezione di Trama di Terre). Tutti i 6 CAV hanno aderito al numero nazionale 1522, da cui sono state inviate 86 donne nel 2024.

Tutti i Centri Antiviolenza hanno applicato una metodologia di valutazione del rischio, utilizzando il modello SARA/SARA-PLUS/SARA SURPLUS (ad eccezione di Trama di Terre che utilizza un modello di valutazione del rischio condiviso con le forze dell'ordine e la donna vittima di violenza) e si è fatta la valutazione del rischio, nel 2024, ad un totale di 673 donne (744 donne nel 2023).

Tra i servizi attivati vi sono accoglienza, sostegno alla donna e possibilità di consulenza legale, consulenza psicologica e percorsi di orientamento al lavoro e ai servizi del territorio, consulenza alle donne straniere, rifugiate e richiedenti asilo, supporto e consulenza genitoriale e spesso la reperibilità h24.

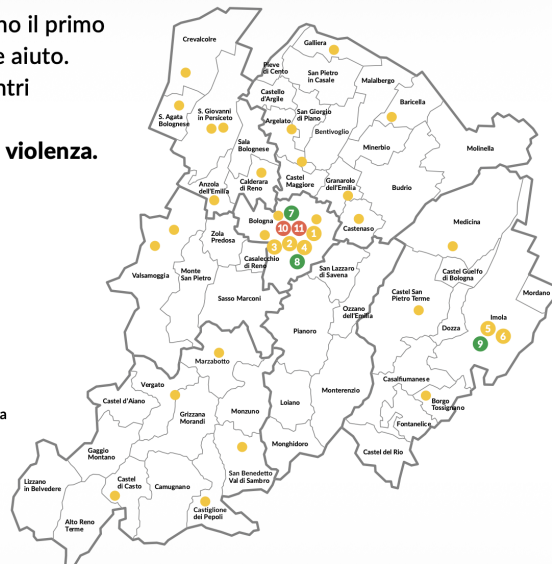
Sul territorio metropolitano sono presenti 53 sportelli collegati/gestiti dai Centri Antiviolenza che stanno aperti mediamente 3 giorni a settimana, con un'apertura giornaliera di 5 ore al giorno.

I Centri Antiviolenza sono il primo luogo in cui puoi trovare aiuto. Ecco una mappa dei Centri sul territorio.
Per uscire insieme dalla violenza.



Qui trovi informazioni, contatti e la brochure tradotta in tante altre lingue.

- Centri e sportelli Antiviolenza
- Centri per uomini autori di violenza
- Centri LGBTQIA+



Centri per Uomini Autori di Violenza (CUAV)

Come indicato in precedenza, oltre ai servizi forniti alle donne vittime di violenza, il Comune di Bologna è impegnato anche nel sostegno di attività di prevenzione che coinvolgono le persone agenti di suddetta violenza, ossia gli uomini. Un numero sempre crescente di direttive internazionali, nazionali e regionali insiste sulla necessità di realizzare interventi indirizzati anche al genere maschile. Tali indicazioni nascono dalla consapevolezza sempre più diffusa che per eliminare o ridurre il fenomeno della violenza contro le donne sia fondamentale cambiare le condizioni sociali e le norme culturali che, anche nel nostro contesto locale, riproducono relazioni tra uomini e donne (intime e sociali) improntate all'asimmetria di potere tra i due generi e che questo cambiamento possa essere attuato agendo direttamente sui soggetti cui compete la responsabilità dei comportamenti violenti e/o di tali asimmetrie di potere.

Per quanto riguarda il tema dei Centri per uomini autori di violenza, nell'ambito dell'Elenco Regionale, risultano attivi sul territorio comunale 2 Centri per uomini autori di violenza, uno pubblico (Liberiamoci dalla violenza) ed uno privato (Senza Violenza APS); con questo ultimo il Comune ha avviato una collaborazione, insieme ad ASP Città di Bologna e all'Associazione Casa delle Donne per non subire violenza APS finalizzata a sostenere le attività ed il funzionamento del Centro.

Prima di entrare nel merito del Protocollo di collaborazione firmato da Comune di Bologna, ASP Città di Bologna, Senza Violenza e Casa delle Donne per non subire violenza, si forniscono una panoramica dei CUAV del territorio metropolitano di Bologna e un rapido excursus del contesto normativo in cui essi si inseriscono (fonte: delibera di Giunta del 17/12/2024).

L'Intesa Stato-Regioni del 14 settembre 2022 ha definito i requisiti minimi che devono essere posseduti dai Centri per uomini autori di violenza ai fini della ripartizione delle risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità. La Regione aveva già approvato, nel 2021, il "Piano contro la violenza di genere" e individuato, con Delibera Regionale nell'ottobre 2022, alcune priorità: consolidamento e sviluppo della rete regionale dei Centri LDV (Liberiamoci dalla Violenza) delle AUSL; istituzione dell'Elenco regionale dei centri di trattamento per uomini autori o potenziali autori di violenza; promozione della sensibilizzazione e della conoscenza sui trattamenti dei comportamenti violenti e dei servizi territoriali pubblici e privati dedicati.

A ottobre 2023, la Regione ha istituito l'Elenco regionale dei Centri per Uomini autori di violenza prevedendo, per i Centri, un periodo transitorio, dapprima di 18 mesi dalla data di adozione dell'Intesa, quindi fino al 13 marzo 2024, poi esteso a settembre 2026, per adeguarsi ai requisiti. Con Delibera Regionale n. 1321 del 1 luglio 2024 sono state inoltre approvate le indicazioni operative alle Aziende Usl per i Centri LDV e le relative modalità di funzionamento.

L'Associazione Senza Violenza gestisce il Centro Senza Violenza con personale maschile e femminile specificatamente formato che si attiene, nel lavoro trattamentale, agli standard europei di buone prassi elaborati dal "WWP-Working with perpetrators". L'associazione Senza Violenza ha scelto come riferimento il metodo del Centro Alternativa alla violenza di Oslo, che si basa sul riconoscimento e l'assunzione di responsabilità della violenza da parte di chi la agisce. Il Centro si fa promotore di una strategia di prevenzione che prevede un'interazione e un rimando costante fra il lavoro diretto con uomini che usano violenza e il lavoro centrato sul cambiamento delle norme culturali e dei fattori politici, sociali ed economici che sono alla base dei comportamenti violenti maschili.

L'avvio di un percorso, più raramente la fase stessa di valutazione, è accompagnato da un contatto con la partner, a volte anche con la ex partner, che è stata vittima di violenza, cui si propongono in linea generale da 1 a 3 colloqui nell'arco di un percorso, oltre alla possibilità di prendere contatto spontaneamente con il Centro qualora lo ritenga importante. Si tratta di una modalità di lavoro, il cd. "contatto partner", considerato a livello europeo come uno standard di buone pratiche.

Negli ultimi due anni, in coerenza con le linee di mandato che prevedono un rafforzamento di questo servizio, il Centro ha attivato una serie di azioni migliorative, tra cui l'apertura al pubblico e il funzionamento del Centro e della linea telefonica dedicata di quattro giorni a settimana (anziché tre), l'assunzione di nuovo personale (anche in considerazione del dover gestire la rilevante lista di attesa), la garanzia della gratuità del servizio per gli uomini che accedono spontaneamente e la partecipazione alla realizzazione di programmi formativi e attività di prevenzione e sensibilizzazione sul territorio e nelle scuole e alla realizzazione di percorsi formativi rivolti a operatori, operatrici, mediatrici e mediatori dei servizi sociali e sociosanitari (es. formazione personale impiegato nel SAI, empowerment associazionismo migrante, co-progettazione con attività educative nelle scuole e formative alle figure educative).

In data 19 dicembre 2024, come già scritto in precedenza, è stato sottoscritto il nuovo protocollo di collaborazione per il funzionamento del "Centro per uomini che usano violenza domestica e di genere - Senza Violenza". Il protocollo ha l'obiettivo di promuovere e rafforzare la collaborazione interistituzionale per dare continuità di azione e consolidare le attività del Centro.

Con questo protocollo si vuole inoltre sostenere l'operato del Centro attraverso la messa a sistema di competenze, tempo e saperi propri di ciascun partner sottoscrittore. Le parti si sono impegnate a sostenere e collaborare con il Centro attraverso incontri periodici di coordinamento, l'elaborazione condivisa di procedure di raccordo nell'intervento di contrasto alla violenza e la condivisione di

procedure di collaborazione tra l'associazione Casa delle donne per non subire violenza e il Centro per uomini che usano violenza contro le donne.

Il Comune di Bologna sostiene le attività del Centro anche attraverso un contributo economico, con particolare attenzione alle iniziative di sensibilizzazione, alla valorizzazione delle competenze e dei risultati conseguiti e alla loro diffusione tramite i canali istituzionali, tra cui il Tavolo dei sottoscrittori del Protocollo di intesa per il miglioramento della protezione delle donne che hanno subito violenza nell'ambito di relazioni di intimità.

Nell'ambito di tale Tavolo è stato costituito un sottogruppo di lavoro sui Centri per uomini autori di violenza, finalizzato alla definizione condivisa di un modello operativo dei percorsi trattamentali. Il sottogruppo opera per chiarire gli aspetti connessi alle novità normative, garantire un equilibrio tra l'autonomia professionale dei CUAV e i requisiti dell'autorità giudiziaria, migliorare la circolazione dei dati e delle comunicazioni tra tutti i soggetti coinvolti (centri, UEPE, Procura e Tribunale), far fronte all'aumento della domanda, assicurare continuità e tutela alle vittime e ampliare l'offerta di intervento anche ad altre forme di maltrattamento.

Altre azioni Comune di Bologna

Tra le altre azioni messe in campo dal Comune di Bologna nel corso del 2024 in termini di contrasto alla violenza di genere, si segnala l'inaugurazione della "stanza multicolore" al secondo piano della sede della Polizia locale in via Ferrari 42. Si tratta di uno spazio che nasce per accogliere e sostenere chi ha subito violenza, affinché possa ricevere aiuto a denunciare l'accaduto in un ambiente protetto, riservato, accogliente e in grado di trasmettere azioni positive che possano aiutare un futuro di cambiamento. La sala è stata intitolata a Loretta Corneti, scomparsa da pochi anni, che è stata la prima donna in Italia a inserirsi in un ambito lavorativo esclusivamente maschile, diventando nel 1975 la prima agente donna motociclista di Polizia locale.

La sala non è destinata solo alle donne, ma anche a tutte le persone che subiscono violenza a causa dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere. Nella stanza è presente anche uno spazio dedicato ai più piccoli che eventualmente potrebbero essere al seguito della donna, se madre.

Tra le iniziative del Comune di Bologna in campo di prevenzione e contrasto alla violenza di genere si sottolinea infine la realizzazione della brochure informativa dal titolo "La città può aiutarti a liberarti dalla violenza. Una mappa per dire basta!", che intende fornire alla cittadinanza uno strumento informativo multilingue di orientamento rispetto ai servizi presenti sul territorio per il contrasto alla violenza di genere. Nella brochure, frutto di un lavoro condiviso con tutte le associazioni coinvolte, sono elencati e mappati i sei Centri antiviolenza (Cav) e i relativi sportelli, i due Centri per uomini autori di violenza (Cuav), cui si aggiunge un gruppo di auto-mutuo aiuto dedicato, e i tre Centri della rete di associazioni LGBTQI+, specializzati nel settore del sostegno e dell'aiuto a chi subisce discriminazione o violenza fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Per ogni centro vengono fornite indicazioni dettagliate sui servizi offerti, contatti, orari e modalità di accesso. La brochure, disponibile in numerose lingue, è stata realizzata dall'Ufficio pari opportunità, tutela delle differenze, diritti delle persone LGBTQI del Comune di Bologna, in collaborazione con l'agenzia Housatonic, nell'ambito del progetto "Verso un Atlante di Genere a Bologna", cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna.

La città può aiutarti a liberarti dalla violenza



Una mappa per dire basta!

Per approfondimenti: <https://www.comune.bologna.it/informazioni/contrasto-violenza-contro-donne>

1.2.1 Dati relativi all'attività dei centri antiviolenza (anno 2024)

Fonte: Report di monitoraggio dell'Accordo metropolitano di Bologna - Donne ospitate e accolte nell'ambito dell'accordo per la realizzazione di attività ed interventi di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza anno 2024

La Città metropolitana di Bologna, nell'ambito del Piano per l'Uguaglianza adottato in Consiglio il 13 luglio 2022 e dell'Accordo metropolitano per l'accoglienza e l'ospitalità delle donne vittime di violenza di genere, monitora l'andamento della violenza, raccogliendo ed elaborando i numeri delle donne accolte ed ospitate nel territorio metropolitano.

Unico nel suo genere, l'Accordo, di durata quinquennale, sottoscritto nel 2015, rinnovato nel 2020, integrato nel 2021 e nuovamente rinnovato nel 2025, 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 il livello della consulenza, ascolto e sostegno.

Si riporta di seguito una sintesi dei dati riportati nel Report di monitoraggio dell'Accordo metropolitano di Bologna dell'anno 2024.

Nel 2024, il numero di donne che hanno contattato i CAV ammonta a 1874 unità, per un totale di 2.787 contatti (1,5 contatti in media), di cui 830 contatti personali e 1957 contatti telefonici o via mail. Risulta importante sottolineare che il 50% dei contatti totali ha avuto seguito (1.406 contatti) e che sono stati 2.111 i nuovi contatti ai Centri Antiviolenza sul territorio metropolitano.

Contatti	Anno 2024
Donne che hanno contattato il CAV	1874
Numero di contatti totali	2787

Nel territorio metropolitano di Bologna, nell'ambito dell'Accordo, nel 2024 si sono attivati percorsi di fuoriuscita dalla violenza per 1.289 donne (536 nel territorio comunale), dato in linea con gli anni precedenti e in leggero calo dopo il picco del 2023, raggiungendo un numero complessivo di 11.176 donne accolte dai presidi del territorio, dal 2016 al 2024.

Nuove Donne Accolte dai Cav e suddivisione per Distretto 2024	Bologna	Appennino	Nuovo Circondario Imolese	Pianura Est	Pianura Ovest	Reno Lavino Samoggia	Savena Idice	Regione Emilia-Romagna	Altre Regioni	Estero	Senza fissa dimora	Non rilevato	Totale
Casa Delle Donne	342	26	12	46	32	44	39	22	66	20	1	45	695
MondoDonna	76	18	3	45	17	11	3	4	13	0	10	0	190
UDI	59	1	0	7	49	4	11	10	8	1	0	12	162
SOS DONNA	53	2	2	9	3	7	6	4	5	1	1	0	93
PerLeDonne	2	0	63	0	0	0	0	2	4	0	0	0	71
Trama di Terre	4	1	55	0	0	1	0	7	7	0	1	2	78
TOTALI	536	48	135	107	101	67	59	49	103	22	13	59	1289
PERCENTUALI	41,58%	3,72%	10,47%	8,30%	7,84%	5,20%	4,58%	3,80%	7,99%	1,71%	1,01%	4,58%	100,00%

In considerazione alla fascia d'età, nel Report viene riportato che il 23% delle donne ha fra i 18/29 anni, sempre il 23% ha tra i 30 e i 39 anni, il 24% è nella fascia d'età fra i 40 e i 49 anni e il 15% ha fra i 50 anni e 59 anni.

Risultano in leggera diminuzione la fascia 18/29 (nel 2022 e 2023, 26%) e la fascia 30/39 (nel 2022 e 2023, 24-25%) e in leggero aumento la fascia 40/49 (nel 2022 e 2023, 21%). Rimane costante la fascia 50/59.

Nuove Donne Accolte per fascia d'età	< 18	18/29	30/39	40/49	50/59	60/69	>70	non rilevato
Casa Delle Donne	0	181	170	146	91	27	12	68
MondoDonna	1	41	62	46	23	10	7	0
UDI	3	28	28	41	35	10	6	11
SOS DONNA	4	17	14	32	19	4	1	2
PerLeDonne	0	8	12	25	17	5	0	4
Trama di Terre	0	23	11	17	5	7	1	14
TOTALI	8	298	297	307	190	63	27	99
PERCENTUALI	0,62%	23,12%	23,04%	23,82%	14,74%	4,89%	2,09%	7,68%

Tipologia di violenza subita

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 che distrugge la vittima e la rende succube psicologicamente al maltrattante.

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 famigliare).

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).

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, nel 42% dei casi si tratta di violenza di tipo psicologica, nel 26% fisica, seguita da un 21% di violenza economica ed un 12% di violenza sessuale.

Tipologia violenza subita	Totali	Percentuali
Psicologiche	690	42%
Economiche	340	21%
Fisiche	424	26%
Sessuali	190	12%
Totali	1644	100%

Rispetto alle 718 nuove donne in percorso, sono 373 (il 52%) le donne che hanno preso contatto con le FFOO prima o dopo l'attivazione del percorso con i Centri Antiviolenza (49% nel 2023) e 251 (il 35%) le donne che hanno denunciato il maltrattante prima o dopo l'attivazione del percorso (34% nel 2023).

Rispetto agli anni precedenti, il numero delle donne che ha preso contatto con le FFO è in aumento (331 nel 2021, 371 nel 2022; 371 nel 2023); il dato risulta in linea per quanto riguarda la denuncia (185 nel 2021; 279 nel 2022; 279 nel 2023).

Contatto con le FFOO e Denuncia	Mondo Donna	Casa delle Donne	UDI	SOS	Trama di Terre	Per le Donne	Tot
Contatto FFOO	88	165	40	20	30	30	373
Denuncia	23	122	45	14	24	23	251

Il 60% delle donne dichiara di aver subito violenza dal partner, il 16% dall'ex partner, il 10% da un amico/conoscente l'8% da un familiare. Pertanto, il 94%, delle donne accolte nei Centri Antiviolenza nel 2024, ha subito violenza da una persona conosciuta (partner, ex partner, familiare, amico/conoscente), dato in aumento rispetto al 91% dell'anno precedente. Questo dato conferma che la violenza viene esercitata e agita prevalentemente 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 (2%).

Nel 2021 il 73,4% delle donne accolte dichiarava di aver subito violenza dal partner o dall'ex partner, nel 2022 il 79%, nel 2023 il 75 % e nel 2024 il 76%.

Tipologia autore della violenza	Totale	Percentuale
Partner	430	60%
Ex partner	115	16%
Familiare	60	8%
Amico/conoscente	69	10%
Estraneo	17	2%
Altro (collega-mondo del lavoro, vicini di casa, gruppi, sfruttatori, madame)	27	4%
Totale	718	100%

Le forze dell'ordine ed i servizi sociali e sanitari hanno un ruolo importantissimo nell'orientare le donne verso i CAV. Dai dati emerge che il 66% delle donne sono state inviate ai CAV dai servizi del territorio (forze dell'ordine, servizi sociali); nello specifico, nel 39% dei casi le donne sono state inviate ai Centri Antiviolenza dai Servizi Sociali del territorio metropolitano e nel 27% dalle Forze dell'Ordine.

Il Report mette in evidenza che il 27% delle utenti ha interrotto il percorso con i Centri antiviolenza. Rientrano in questa casistica anche donne che interrompono il percorso dopo un primo contatto, per poi chiedere nuovamente supporto in un momento successivo e donne, invece, che interrompono il percorso in fase più avanzate (durante ospitalità in pronta accoglienza/casa rifugio, durante il procedimento giudiziario, ecc..). Questo dato è in calo rispetto agli anni precedenti: 2022 (40%) e al 2023 (33%).

Nell'ambito dei posti previsti nell'Accordo metropolitano sono state registrate complessivamente 116 ospitalità nel 2024 (27 in meno rispetto all'anno precedente), di cui 82 in Pronta Emergenza e 34 in Casa Rifugio. Tre Centri Antiviolenza (che nello specifico gestiscono anche Case Rifugio) segnalano che non è stato possibile inserire 108 donne in qualsiasi forma di ospitalità, per indisponibilità di posti. Dato in aumento rispetto agli anni precedenti (79 donne nel 2021; 80 donne nel 2022; 62 donne nel 2023).

Dall'analisi qualitativa, realizzata nell'ambito dell'Accordo metropolitano con i Centri Antiviolenza e riportata nel Report di monitoraggio, viene rilevato che:

- aumenta la percentuale delle donne che denunciano il maltrattante e che prendono contatto con le Forze dell'ordine e diminuisce il numero delle ritrattazioni, ossia del numero di donne che interrompono il percorso. Aumenta, quindi, la fiducia della donna nei confronti della rete dei servizi, il funzionamento della rete e la sinergia tra i diversi soggetti che a vario titolo si occupano di contrasto alla violenza;
- aumenta il numero delle donne che subiscono violenza da una persona conosciuta (partner, ex partner, familiare, amico/conoscente). Nel 2024, 94% rispetto al 91% dell'anno precedente;
- cresce la pressione sulla disponibilità dei posti di ospitalità dedicati, fenomeno riconducibile a una pluralità di fattori, tra cui l'aumento della complessità dei casi presi in carico e la necessità di prolungare i percorsi di accoglienza al fine di garantire condizioni adeguate di sicurezza e di effettiva tutela;
- la maggiore durata della permanenza nelle strutture non è pertanto riconducibile a inefficienze organizzative del sistema, ma risulta connessa a criticità di carattere strutturale,

in particolare alle difficoltà incontrate dalle donne accolte e dai loro nuclei nell'accesso a soluzioni stabili di autonomia abitativa ed economico-lavorativa.

Nel corso del 2024 hanno operato nei CAV del territorio metropolitano 246 persone, di cui 165 nuove volontarie e 10 nuove assunte (nell'anno di rilevazione). Nella maggior parte dei CAV è presente sia personale retribuito sia personale volontario. I profili professionali maggiormente impiegati sono:

- altra figura professionale (educatrici, pedagogiste, assistenti sociali, antropologhe) (36%);
- operatrici dell'accoglienza (27%);
- psicologhe/psicoterapeute (8%);
- avvocate (7%);
- coordinatrice/responsabile (6%).

I figli e le figlie minorenni supportati e seguiti dai CAV nel territorio metropolitano sono in totale 916, di cui 370 vittime dirette della violenza e 660 vittime di violenza assistita; in percentuale, il 72% ha assistito alla violenza del padre sulla madre, il 40% l'ha subita. La percentuale di figli/e che hanno subito violenza (40%) risulta in aumento rispetto alle rilevazioni precedenti (33% nel 2023 e 27% nel 2022).

Figli minorenni supportati dai Centri	Mondo Donna	Casa delle Donne	UDI	SOS	Trama di Terre	Per le Donne	Totale
Totale figli minorenni	196	390	111	41	105	73	916
Di cui vittime di violenza diretta	67	157	38	20	45	43	370
Di cui vittime di violenza assistita	191	311	40	14	44	60	660

Prima di intraprendere il percorso con i Centri Antiviolenza del territorio, il 58% delle donne accolte era seguita dai servizi sociali. Rispetto alla rete con i servizi sociali e sanitari del territorio, le forze dell'ordine ed i servizi sociali e sanitari hanno un ruolo importantissimo nell'orientare le donne verso i CAV. Dai dati emerge che il 66% delle donne sono state inviate ai CAV dai servizi del territorio (forze dell'ordine, servizi sociali). Nello specifico:

- il 39% sono state inviate al CAV dai Servizi Sociali;
- il 27% sono state inviate al CAV dalle Forze dell'Ordine;
- il 17% sono state inviate al CAV da professioniste e professionisti (a titolo esemplificativo: professionisti/e del settore privato, docenti, allenatrici/allenatori sportivi...);
- il 5% sono state inviate al CAV da Consulenti legali;
- il 5% sono state inviate al CAV da altri Centri Antiviolenza;
- il 3% sono state inviate al CAV da Consulenti familiari;
- l'1% sono state inviate dal SIMAP/CSM;
- il 0,7% sono state inviate al CAV dal Pronto Soccorso (solo 2 casi).

Per quanto riguarda le donne che sono state indirizzate dal Centro Antiviolenza ad altri servizi o che hanno interrotto il percorso, è possibile verificare che:

- il 27 % ha interrotto il percorso (in calo rispetto al 2022 - 40% e al 2023 – 33%);

- il 53% delle donne accolte è stato indirizzato ai Servizi Sociali;
- l'8 % delle donne accolte sono state ospitate in emergenza/pronta accoglienza;
- il 5% delle donne accolte sono state ospitate nelle case rifugio;
- il 3% sono state ospitate in un'altra struttura;
- il 3% delle donne sono state sostenute in percorsi di autonomia abitativa;
- il 2 % delle donne accolte sono state ospitate in ospitalità di primo e secondo livello.

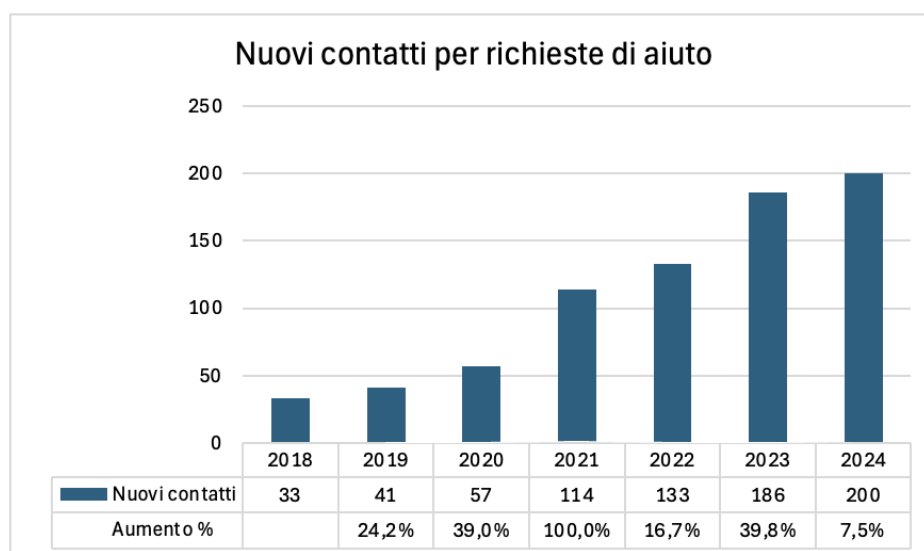
1.2.2 Dati relativi all'attività del Centro per Uomini Autori di Violenza - Senza Violenza (anno 2024)

Fonte: Relazione annuale dell'Associazione Senza Violenza 01/01/2024 - 31/12/2024 nell'ambito del protocollo di collaborazione tra Comune di Bologna, asp città di Bologna, Senza Violenza, casa delle donne per non subire violenza, per la realizzazione del progetto "centro per uomini che usano violenza"

Il paragrafo che segue propone una sintesi della Relazione annuale fornita al Comune di Bologna dall'Associazione Senza Violenza. In particolare, il paragrafo intende offrire una panoramica dei dati relativi all'attività svolta nel 2024 dal Centro per Uomini Autori di Violenza - Senza Violenza, con particolare riferimento alle richieste di contatto, alle modalità di accesso, alle caratteristiche degli uomini coinvolti e ai percorsi attivati. Attraverso l'esame quantitativo e qualitativo delle informazioni raccolte, si intende offrire una lettura complessiva dell'andamento delle richieste di aiuto, delle motivazioni che le sottendono e delle principali criticità operative, evidenziando al contempo il ruolo centrale del Centro nei percorsi di responsabilizzazione e prevenzione della violenza.

Relativamente ai soli contatti per situazioni di violenza, le nuove prime richieste di percorso o concernenti la possibilità di fare un percorso trattamentale presso il Centro (ad esempio richieste di informazioni connesse a situazioni concrete di violenza) sono state complessivamente 200 nel corso del 2024, con un aumento di 14 unità rispetto all'anno precedente. Nella metà dei casi il primo contatto è stato fatto dalla persona direttamente interessata alla possibilità di fare un percorso e/o ad avere delle informazioni; nella restante metà dei casi da altri soggetti (prevalentemente da avvocati/e e in misura residuale da assistenti sociali, familiari o altri soggetti). Rispetto all'anno precedente si osserva un aumento del numero degli uomini che contattano direttamente il centro e si assottiglia la percentuale dei contatti provenienti da figure professionali diverse o da altri soggetti istituzionali.

Considerando il numero complessivo dei primi nuovi contatti per anno di apertura, nel Report si evidenzia una crescita progressiva delle richieste di aiuto, con aumenti notevoli rispetto agli anni precedenti nel 2021 (+100%) e nel 2023 (+39,8%), con aumenti meno marcati negli anni 2022 (+16,7%) e 2024 (+7,5%).



Nonostante venga data risposta ad ogni contatto, come già indicato, il Centro si attiva per fissare un primo appuntamento solo su richiesta del diretto/a interessato, un punto fondamentale rispetto alla metodologia di lavoro scelta dal Centro, incentrata sulla responsabilizzazione di chi agisce violenza. La maggioranza delle richieste di percorso (178, pari all'89%) sono relative a persone denunciate o condannate per reati di violenza domestica o di genere (maltrattamenti, stalking, violenza sessuale, lesioni aggravate), in attesa di giudizio o già con sentenza definitiva. Le richieste spontanee di percorso sono 15, il 7,5%; le richieste che derivano da un ammonimento sono 7, pari al 3,5%. Negli anni, si è osservato un aumento del numero di uomini che arrivano al Centro a seguito di una denuncia o condanna penale, per reati che derivano da comportamenti di violenza domestica e/o di genere, in particolare: violenza sessuale, stalking, maltrattamenti, lesioni. La spiegazione dietro a questo fatto è data dall'approvazione della legge 69 del 2019, il cosiddetto "Codice rosso", la quale condiziona la possibilità di ottenere la sospensione condizionale della pena, nei casi di condanna, alla partecipazione ad un percorso riabilitativo presso un Centro specializzato, come ad esempio il Centro Senza Violenza.

Nel 2024, il 66,5% degli uomini che ha contattato il Centro (133 persone) ha proseguito con una seconda telefonata o fissato un appuntamento, mentre nel 33,5% dei casi (67 uomini) il primo contatto non ha avuto seguito.

In linea con gli anni precedenti, la maggior parte dei percorsi avviati è motivata da spinte esterne, come indicazioni di avvocati o prescrizioni dell'autorità giudiziaria, spesso legate all'accesso a benefici normativi. Solo una minoranza di uomini si rivolge al Centro spontaneamente o su suggerimento di persone vicine o associazioni, mentre una quota residuale arriva su indicazione dei servizi sociali o delle forze dell'ordine.

Pur in un contesto in cui prevalgono inizialmente motivazioni di tipo obbligato o opportunistico, l'esperienza del Centro evidenzia come, nel corso dei primi colloqui di valutazione, possano emergere anche altre ragioni all'adesione al percorso. Attraverso il confronto con gli operatori e le operatrici, alcuni uomini iniziano a sviluppare una prima consapevolezza della necessità di intraprendere un percorso di cambiamento che vada oltre l'adempimento di un vincolo giuridico, riconoscendo progressivamente il valore del lavoro proposto dal Centro come occasione di riflessione e responsabilizzazione.

Nel corso del 2024, sono continuati anche i percorsi di uomini che avevano contattato il Centro in anni precedenti. Fra il 1 gennaio e il 31 dicembre 2024, gli uomini in trattamento nuovi o da anni

precedenti, ovvero che hanno fatto almeno un colloquio (informativo, di valutazione, in fase di percorso trattamentale o follow-up) sono stati complessivamente 263.

Gli uomini in fase di valutazione sono stati 111, un numero molto più elevato rispetto agli anni precedenti, grazie alla presenza di un nuovo operatore e alla scelta di procedere direttamente con le valutazioni; di questi 111 uomini, 42 sono stati uomini nuovi, che hanno cioè contattato il Centro per la prima volta nel 2024; gli altri 69, pur essendo stati valutati nel 2024, hanno preso contatto con il Centro per la prima volta in anni precedenti.

Al 31/12/2024 gli uomini che sono stati in percorso individuale o di gruppo nel corso dell'anno sono stati in totale 63, di cui 11 nuovi.

I percorsi interrotti, per diverse motivazioni, sono stati complessivamente 12. Le valutazioni negative sono state 6, basate sulla negazione di ogni violenza; sulla totale mancanza di interesse e motivazione; sull'impossibilità di ottenere una mediazione linguistico-culturale.

Stato dei percorsi al 31/12/2024	Uomini da anni precedenti	Uomini nuovi	Totale complessivo
Follow up	8		8
In percorso e in follow up	12		12
In percorso, colloqui individuali	38	5	43
Valutazioni	69	42	111
Colloqui informativi		69	69
In percorso Gruppo 1	6	6	12
In percorso Gruppo 3	8		8
Totale parziale	147	116	263
Lista d'attesa	69	105	174

La provenienza territoriale degli uomini che hanno fatto accesso al Centro per la prima volta nel 2024 evidenzia come, accanto a una presenza significativa di residenti nel Comune di Bologna, vi sia una quota rilevante di persone provenienti dai comuni della provincia e anche da contesti esterni al territorio provinciale e regionale o da situazioni di detenzione, configurando il CUAV come un punto di riferimento riconosciuto non solo a livello cittadino, ma come risorsa significativa nel panorama dei servizi dedicati al contrasto della violenza maschile.

Complessivamente il 50,4% degli uomini nuovi che si sono rivolti al Centro ha meno di 40 anni: il 20,3% ne ha meno di 30, il 30,1% ha un'età compresa fra i 30 e i 39 anni. I quarantenni sono pari al 20,3%, i cinquantenni al 21,1%, mentre gli uomini con più di 60 anni sono complessivamente l'8,3%. Si tratta quindi per lo più di uomini giovani, la maggioranza relativa si colloca infatti nella fascia dei 30-39 anni, anche se rispetto al 2023 i ventenni sono diminuiti. L'età media si attesta intorno ai 42 anni.

Per quanto riguarda lo stato civile, la maggioranza relativa è costituita da uomini coniugati, pari al 41,7%, insieme ai conviventi raggiungono il 45,6%; i celibi sono il 36,2%, i separati o divorziati il 18,2%. Rispetto al 2023, diminuiscono in modo significativo i conviventi, e aumentano proporzionalmente tanto i separati/divorziati quanto i coniugati. Il 55,6% degli uomini che hanno chiesto un percorso ha figli/e con la partner attuale, in prevalenza minori.

Relativamente alle condizioni personali degli uomini che accedono al Centro, il Report rileva che solo una quota minoritaria presenta problematiche riconducibili a dipendenze da alcol o sostanze stupefacenti o a forme di disagio psichico, talvolta anche in combinazione tra loro. Nel complesso,

la grande maggioranza delle persone che accedono al Centro non manifesta condizioni di particolare fragilità clinica, a conferma del fatto che i comportamenti violenti non sono riconducibili prevalentemente a situazioni di disagio individuale, ma a dinamiche relazionali e culturali più ampie.

In continuità con gli anni precedenti, la tipologia di autore più frequentemente rappresentata tra gli uomini che si rivolgono per la prima volta al Centro è quella del partner o ex partner, confermando come la violenza si manifesti prevalentemente all'interno di relazioni affettive o di intimità. Accanto a questa tipologia prevalente, si rilevano anche situazioni di violenza esercitata in ambito familiare, in particolare nelle relazioni genitore-figli o figli-genitori, così come casi che coinvolgono contesti lavorativi o di conoscenza. Le situazioni riconducibili a relazioni di amicizia o a persone sconosciute risultano invece marginali, a conferma del fatto che la violenza maschile contro donne e minori si sviluppa soprattutto in contesti relazionali caratterizzati da prossimità e legami significativi. Tale quadro è influenzato anche dalla maggiore probabilità che le violenze commesse da persone conosciute giungano all'attenzione delle autorità e si traducano in procedimenti giudiziari, rispetto a quelle perpetrate da soggetti sconosciuti.

L'analisi dei dati relativi all'attività del Centro per Uomini Autori di Violenza – Senza Violenza evidenzia come la violenza di genere sia un fenomeno di natura strutturale e culturale, che attraversa l'intera società e non è riconducibile a profili individuali marginali o a specifiche condizioni di fragilità. Le caratteristiche degli uomini che accedono al Centro mostrano infatti una grande eterogeneità per età, provenienza e situazione personale, confermando che i comportamenti violenti non sono l'esito di fragilità individuali isolate, bensì il prodotto di modelli culturali, relazionali e di potere profondamente radicati.

In questo quadro, i Centri per Uomini Autori di Violenza svolgono un ruolo fondamentale nelle politiche di contrasto alla violenza di genere, in quanto luoghi di responsabilizzazione e di avvio di percorsi di cambiamento, complementari al lavoro dei Centri antiviolenza. La crescente domanda di accesso ai percorsi e il ruolo di riferimento territoriale svolto dal Centro Senza Violenza rendono essenziale un sostegno pubblico stabile e continuativo, quale investimento necessario per la prevenzione della recidiva e per la promozione di un cambiamento culturale duraturo.

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 2025)

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 2025 (Disponibile sul sito web del Comune di Bologna www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/relazioni-annuali-cug), relativa all'anno 2024, sulla struttura occupazionale per genere, livello e modalità contrattuale, evidenziano che la composizione del personale dipendente del Comune di Bologna nel 2024 rimane sostanzialmente invariata, ma con un bilanciamento di 1 punto percentuale tra i generi: la proporzione è di 3 donne ogni 4 dipendenti, pari al 75% del totale.

La presenza di uomini è maggiore tra gli Amministratori (57%). Tra le figure ex art. 90 Dlgs 267/2000, le Alte specializzazioni e gli operatori le percentuali sono suscettibili di forti variazioni da un anno all'altro, perché sono numeri esigui: rispettivamente, 5 uomini e 3 donne ex art.90, 4 uomini e 2 donne AS, 8 uomini e 5 donne operatori/operatrici.

Escludendo gli Amministratori, gli under30 sono 149, pari al 3,5% dei dipendenti, di cui il 40% uomini.

Rispetto alle 170 figure con posizioni di responsabilità di elevata qualificazione non dirigenziali, il 43% sono uomini e il 57% sono donne. Nell'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali secondo il genere non si riscontrano differenze tra uomini e donne.

Tra il personale istruttore (23% uomini e 77% donne), ha una laurea il 33% degli uomini e il 45% delle donne.

Tra il personale con ruolo di funzionari e elevata qualificazione (792 persone, di cui il 29% uomini e il 71% donne), il 20% degli uomini sono diplomati e l'80% hanno una laurea, a fronte dell'8% di donne diplomate e 92% laureate.

Nel 2024, tra il personale del comune di Bologna il 95% degli uomini è a regime di tempo pieno, a fronte dell'88% delle donne.

Il numero complessivo di dipendenti che fruiscono del lavoro agile è rimasto pressoché invariato (1.963 persone), con la stessa incidenza tra uomini e donne rilevata negli anni precedenti: tra i dipendenti uomini l'utilizzo di questo strumento è diffuso per il 45%, tra le donne il 42%.

Nel 2024 i giorni di smart working sono aumentati di 20 per un totale di 72 giorni annui, prevedendo poi un ulteriore incremento nel 2025 (per arrivare a 80 annui). Inoltre è stata introdotta la possibilità di "smart working solidale" per esigenze di cura. Si registra, quindi, un progressivo incremento negli ultimi anni delle giornate di lavoro agile a disposizione dei/delle dipendenti.

Rispetto al Congedo obbligatorio di paternità, il primo anno ne hanno fruito 5 dipendenti uomini, sono stati 15 nel 2023 e 18 nel 2024, tendenzialmente in aumento da quando il congedo è stato introdotto.

In proporzione, gli uomini fruiscono più delle donne di orari flessibili (46% vs 43%) e meno del part-time orizzontale (2% vs 7%).

Le dipendenti donne fruiscono del 77,3% di congedi totali.

I permessi L. 104 giornalieri e i congedi parentali giornalieri e orari sono fruiti diversamente da uomini e donne. Gli uomini usano principalmente permessi orari (59%), permessi giornalieri (31%), nonché 9% di permessi giornalieri e 1% orari per congedi parentali. Le donne fruiscono rispettivamente del 44% di permessi giornalieri L.104 e 20% di permessi orari; del 29% di permessi giornalieri per congedi parentali e 7% per permessi orari. Percentuali simili all'anno precedente.

L'ammontare di permessi fruiti continua a crescere da un anno all'altro: +8% nel 2024 rispetto al 2023 e +9% tra il 2023/2022, con un incremento complessivo nel triennio del +17%.

Nel 2024 è stato introdotto un ulteriore mese di congedo parentale retribuito all'80% per i genitori che avessero terminato il congedo obbligatorio a partire dal 01/01/2024 (Finanziaria 2024), nonché la possibilità di utilizzare i permessi retribuiti durante il lavoro in modalità agile e da remoto.

Dai dati dell'Area Personale e Organizzazione si rilevano differenziali di retribuzione media. Il divario è maggiore tra le categorie dei funzionari e delle elevate qualificazioni e alte specializzazioni, tuttavia il personale inquadrato in questi ruoli è numericamente poco consistente per avere significatività. Il divario retributivo tra i/le dirigenti è favorevole alle donne; contenuto tra gli operatori e le operatrici.

Conclusioni: Rispetto al tema, il CUG constata che l'ampia diffusione del lavoro da remoto, fruito da circa la metà del personale e con parità di genere rileva quanto la flessibilità abbia impatti positivi in termini di conciliazione.

ANALISI PART-TIME AL 31/12/2024

414 persone con contratto di lavoro part-time al 31/12/2024

Tipologia di part-time	F	M	Totale complessivo	%
Personale assunto con contratto di lavoro part-time	90	18	108	26,09%
Contratti di lavoro part-time attivati in passato	64	9	73	17,63%
Contratti di lavoro part-time attivati recentemente con specifica causale	209	24	233	56,28%
Totale complessivo	363	51	414	

Macroanalisi della motivazione indicata in fase di richiesta di rinnovo o di nuovo contratto di lavoro part-time (part-time attivati recentemente con specifica causale)				
	F	M	Totale complessivo	%
part-time per attività di caregiver (assistenza verso figli, nipoti, familiari disabili o L.104)	118	7	125	53,65%
part-time per sé stesso (salute, disabilità, L. 104)	24	5	29	12,45%
part-time per sé stesso (seconda attività)	11	6	17	7,30%
part-time per sé stesso (esigenze di studio)	3		3	1,29%
part-time per altri motivi personali	53	6	59	25,32%
Totale complessivo	209	24	233	

Dettaglio della motivazione indicata in fase di richiesta di rinnovo o di nuovo contratto di lavoro part-time (part-time attivati recentemente con specifica causale)				
	F	M	Totale complessivo	%
ALTRI MOTIVI PERSONALI	53	6	59	25,32%
ASSISTENZA FAMILIARE NO AUTOSUFF.	24	4	28	12,02%
DIPENDENTE CON INVALIDITA'	6		6	2,58%
ESIGENZE STUDIO	3		3	1,29%
FAMILIARE CON L.104/92	17	1	18	7,73%
FIGLI CONV. ETA' SCOLARE	75	2	77	33,05%
MOTIVI DI SALUTE DIP.	14	4	18	7,73%
NIPOTI IN ETA' SCOLARE	2		2	0,86%
RICONOSCIMENTO L.104/92 SE STESSO	4	1	5	2,15%
SECONDA ATTIVITA'	11	6	17	7,30%
Totale complessivo	209	24	233	

Tipologia % di part-time sui contratti di lavoro part-time attivati in passato				
% di lavoro	F	M	Totale complessivo	%
>50%	46	4	50	68,49%
≤50%	18	5	23	31,51%
Totale complessivo	64	9	73	

ANALISI GENDER PAY-GAP AL 31/12/2024

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO				
Inquadramento	Retribuzione imponibile media		Divario economico per livello	
	UOMINI	DONNE	Valore assoluto (€ Donne - € Uomini)	%
OPERATORI	21.527	21.501	-26	-0,12%
OPERATORI ESPERTI	23.160	22.877	-284	-1,24%
ISTRUTTORI	28.117	26.673	-1.444	-5,41%
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	33.669	31.042	-2.627	-8,46%
ALTE SPECIALIZZAZIONI	59.619	52.172	-7.447	-14,27%
ASSUNZIONI ART. 90 D.LGS. 267/2000	61.141	58.837	-2.304	-3,92%
DIRIGENTI	93.072	98.009	4.938	5,04%
MEDIA (ponderata per il numero di dipendenti per livello)	30.219	27.368	-2.851	-10,42%

Una delle principali discriminazioni sistemiche subite dalle donne nel mondo del lavoro è il cosiddetto divario salariale di genere (noto anche come gender pay-gap in inglese). Il divario salariale di genere misura di quanto la retribuzione media delle donne è inferiore alla retribuzione media degli uomini in termini percentuali. Algebricamente si calcola come differenza tra uno e il rapporto tra il salario medio delle donne e il salario medio degli uomini.

I fattori scatenanti di tale discriminazione sistemica risiedono nei cosiddetti fenomeni della “segregazione orizzontale” e della “segregazione verticale”. Per “segregazione orizzontale” si intende la concentrazione delle lavoratrici in determinati settori lavorativi (i dati mostrano come le donne tendono, per fattori socio-culturali, ad essere maggiormente concentrate in settori caratterizzati da livelli di retribuzione inferiori, quali l’istruzione e l’assistenza). Per “segregazione verticale”, invece, si intende la concentrazione sistemica delle donne in posizioni lavorative gerarchicamente inferiori rispetto agli uomini all’interno dello stesso settore lavorativo.

Analizzando la retribuzione media per genere dei dipendenti e delle dipendenti del Comune di Bologna si osserva un divario salariale di genere pari al 10,4%, con un salario medio dei dipendenti (30.219 €) superiore di 2.851 € rispetto al salario medio delle dipendenti (27.368 €). In particolare, si osserva un divario salariale di genere superiore tra funzionari e personale ad elevata qualificazione (8,46%) e tra il personale ad alta specializzazione (14,27%), mentre si osserva un divario inferiore all’interno delle altre categorie contrattuali.

L’unico livello in cui si osserva un divario salariale di genere a favore delle donne è quello dirigenziale, con un salario medio delle dirigenti (98.009 €) superiore del 5% rispetto al salario medio dei dirigenti (93.072 €).

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
Lista 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	5	10
Giorgia Meloni - Fratelli d'Italia - Borgo Panigale-Reno	2	1	3
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
Giorgia Meloni - 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	0	1
Totale	9	5	14
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 il 52,2% della popolazione cittadina, ma rappresentano solo il 39% delle elette in Consiglio Comunale e almeno il 40% solo in tre dei sei Consigli di Quartiere. 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.

1.5. Riclassificazione del consuntivo di contabilità analitica secondo una prospettiva di genere

Analizzare un intervento o un servizio pubblico secondo una prospettiva di genere vuol dire tenere conto delle differenze presenti nella realtà socio-economica tra uomini e donne, in termini di ruoli e responsabilità, attività e vita quotidiana. La spesa pubblica, anche quando è diretta a misure universali e non mirate a un genere in particolare, può determinare un impatto diverso su uomini e donne, mitigando o aggravando le disparità esistenti. In assenza di un'analisi di genere, l'intervento o il servizio fornito a tutte le persone secondo le medesime modalità potrebbe determinare barriere all'accesso e ostacoli alla fruizione dei benefici.

La costruzione del Bilancio di genere comporta dunque un esame delle spese del bilancio per la loro "riclassificazione" secondo il diverso impatto che possono avere su uomini e donne. Tale riclassificazione non comporta quindi l'individuazione degli interventi e delle risorse specificamente indirizzati alle donne, ma analizza tutte le spese del bilancio prevedendone una ripartizione su alcuni sottogruppi.

Il bilancio comunale elaborato in conformità alle norme di legge fornisce un quadro interpretativo concentrato principalmente su aspetti di natura contabile e amministrativa. In questo contesto, vengono evidenziate le strutture delle spese (quali spese correnti, investimenti, ecc.) e le fonti attraverso le quali le risorse sono ottenute (come entrate fiscali, trasferimenti, fonti extratributarie, ecc.). Questa presentazione, però, non offre immediata comprensione di come le risorse siano effettivamente allocate alle diverse aree di intervento.

Per raggiungere maggiore trasparenza e chiarezza occorre utilizzare come base di partenza il consuntivo di contabilità analitica che riclassifica i costi contenuti nell'allegato al Rendiconto denominato "Prospetto dei costi per missione" consentendo una visione articolata del processo di allocazione delle risorse. In particolare tutti i servizi e le attività svolte dal Comune di Bologna sono state suddivise in relazione al loro impatto sulle differenze di genere nelle quattro categorie seguenti:

- Area A: aree direttamente inerenti al genere

In questo ambito rientrano i servizi e le iniziative promosse dal Comune che impattano direttamente sulle donne; in particolare, le spese per iniziative e attività esplicitamente rivolte alla promozione delle pari opportunità e a interventi specifici per la parità di genere. Tali servizi privilegiano le persone di genere femminile come utenza o, più in generale, mirano esplicitamente a ridurre le disuguaglianze di genere. Esempi comuni includono i centri antiviolenza che forniscono assistenza socio-assistenziale a donne in difficoltà o alle loro famiglie, spese per iniziative contro la violenza di genere o la tratta delle donne, eventi culturali specifici come rassegne di letteratura, cinema o fotografia al femminile, iniziative legate all'8 marzo o al 25 novembre, ecc. Questi progetti, sebbene modesti in termini di finanziamenti rispetto al bilancio complessivo comunale, fungono da indicatori dell'impegno dell'amministrazione nelle questioni di genere. Evidenziano l'attenzione alla dimensione qualitativa delle politiche di genere piuttosto che la quantità di utenti raggiunti.

- Area B: aree sensibili al genere o indirettamente inerenti al genere

In questa area rientrano tutti quegli ambiti di spesa che hanno un impatto sulla vita delle persone e delle loro famiglie, come le spese in campo socio-assistenziale, le spese per

l'infanzia e i minori e le spese in ambito abitativo. Sebbene questi servizi non siano rivolti direttamente alle donne e non siano volti specificamente a ridurre le disparità di genere, essi hanno un notevole impatto sulle disuguaglianze di genere in quanto incidono su ambiti che, a causa della persistente diseguale distribuzione del lavoro di cura tra i generi, continuano a gravare in misura significativa sulla vita delle donne.

È importante sottolineare che molte tipologie di spese che potrebbero apparire, a prima vista, "neutrali" possono avere effetti indiretti rilevanti per il genere, come favorire il persistere di stereotipi di genere o disincentivare l'accesso e la partecipazione al mercato del lavoro. Riconoscere e classificare tali spese come "sensibili" è particolarmente rilevante perché permette di raggiungere effetti positivi sulla riduzione delle disuguaglianze di genere senza generare necessariamente oneri aggiuntivi per il bilancio pubblico, ma tenendo conto della dimensione del genere nel disegno degli interventi e nella loro implementazione.

In ambito comunale, i servizi erogati per bambini/e, anziani/e e altri soggetti socialmente fragili rivestono un ruolo di rilievo nell'ottica di promuovere l'equità di genere. Questi servizi spesso favoriscono in modo diretto e indiretto le donne, che spesso rappresentano le principali beneficiarie, soprattutto nel caso degli anziani, dove le donne sono sia le principali beneficiarie come anziane, ma anche beneficiarie indirette nel ruolo di caregiver familiari. L'ampio coinvolgimento delle donne nelle dinamiche familiari e nelle responsabilità di cura verso i membri più vulnerabili sottolinea quindi l'importanza dei servizi erogati in questa area: la mancanza di servizi sociali per bambini/e e anziani/e è statisticamente correlata a una minore partecipazione delle donne al mondo del lavoro e a una ridotta qualità della vita per l'intera famiglia.

Anche se rivolti a tutti i membri familiari, i servizi a supporto delle famiglie sono di fondamentale importanza nel contrasto alle disuguaglianze di genere in quanto le donne, spesso alle prese con le sfide quotidiane della gestione familiare, possono beneficiare di un supporto maggiore, incluso quello di natura psicologica, attraverso la partecipazione a tali iniziative.

Anche le politiche abitative, la gestione degli alloggi popolari e le agevolazioni economiche per gli affitti mirano a sostenere chi è in difficoltà economica. Sono coinvolti in queste azioni gruppi diversi di cittadini/e, come famiglie numerose, giovani coppie e persone anziane; tuttavia, una prospettiva di genere spesso rivela la prevalenza di donne sole e anziane che traggono beneficio da tali agevolazioni a causa delle loro condizioni economiche sfavorevoli.

I servizi rivolti alle persone anziane e con disabilità mirano ad assistere coloro che sono privi di autonomia. L'assistenza domiciliare e l'accoglienza in strutture residenziali rappresentano sostegno vitale per le famiglie impegnate nella cura di individui non autosufficienti. Questi servizi, inoltre, sollevano le caregiver dal loro carico di lavoro, un compito che spesso ricade sulle spalle delle donne.

- Area C: aree ambientali

Questa categoria comprende tutte le spese che, contribuendo a definire l'ambiente entro il quale vivono i cittadini e le cittadine, impattano sulla qualità della vita delle persone, come, ad esempio, le spese per la cultura, la sicurezza, i trasporti e la viabilità, lo sport, l'ambiente, ecc..

Pur essendo meno direttamente collegate alla sfera familiare e alla conciliazione, le aree di intervento volte a migliorare la qualità della vita e l'ambiente hanno un impatto di genere che, seppur meno evidente, riveste notevole importanza. Questo deriva dalle differenze di genere negli stili di vita, nonché dai loro diversi modi di interagire con l'ambiente circostante. Un esempio eloquente riguarda l'ambiente urbano, in particolare i parchi, i giardini pubblici e le aree

verdi. Queste strutture influenzano positivamente la qualità della vita non solo di bambini/e e delle persone anziane, che frequentemente sono donne e sono tra le principali utenti di tali spazi, ma anche delle madri e delle figlie che li visitano come accompagnatrici.

In merito alle politiche di sviluppo economico, è possibile promuovere un approccio di genere che miri a ridurre le disparità. Ciò può essere ottenuto attraverso la promozione delle diverse competenze e conoscenze e il sostegno a iniziative economiche che offrano opportunità lavorative a tutte le persone. Ad esempio, per quanto concerne i servizi legati al commercio, è importante considerare che la struttura familiare della società influenza il diverso ruolo svolto da donne e uomini nelle attività di consumo e acquisto. Le donne, spesso coinvolte nella gestione domestica, hanno un ruolo predominante nella spesa quotidiana per beni di consumo, mentre gli uomini detengono maggiore autorità nelle decisioni d'acquisto di beni semidurevoli come automobili, elettrodomestici e altro ancora. Di conseguenza, i servizi comunali che gestiscono le autorizzazioni e le licenze commerciali, i mercati, la presenza sul territorio, i trasporti pubblici e gli orari di apertura, influiscono in modo significativo sulla qualità di vita e sull'organizzazione delle attività quotidiane delle donne.

Nel contesto delle politiche di sicurezza comunali, l'amministrazione municipale ha l'opportunità di condurre efficaci iniziative preventive attraverso l'azione della polizia municipale e mediante interventi urbanistici mirati a creare un ambiente che promuova un senso di sicurezza tra i cittadini e le cittadine. Tuttavia, tali politiche hanno un impatto differenziato su donne e uomini, sia a causa dei diversi tipi di reati a cui possono essere più esposti, sia a causa delle diverse percezioni di sicurezza personale.

Le differenze nei modi di vita tra donne e uomini influenzano significativamente anche i loro modelli di spostamento e utilizzo dei mezzi di trasporto. Inoltre, le differenze di preferenze e interessi tra donne e uomini evocati nell'analisi di contesto nella fruizione culturale sono utili a valutare l'impatto di genere delle manifestazioni culturali, nella fruizione delle biblioteche e delle attività sportive.

- Area D: Aree neutre

Questa quarta e ultima area comprende tutte le spese che riguardano i servizi generali di funzionamento dell'ente o servizi che non mostrano differenze significative nell'impatto di genere per la natura stessa della spesa (es: interessi finanziari, tributi, ecc..).

Questa categoria dovrebbe essere il più possibile ridotta, poiché contraria al principio di gender mainstreaming, ma limiti oggettivi di elaborazione amministrativa spesso impediscono di approfondire ulteriormente l'impatto di genere. Ad esempio, le spese per l'energia elettrica sono di solito considerate neutre, ma disponendo di un sistema di ribaltamento dei costi ai vari servizi potrebbero essere collegate ai servizi di riferimento e assumere quindi la stessa classificazione di genere (ad esempio le spese per energia elettrica per gli asili nido e le RSA).

Riclassificazione del Consuntivo di contabilità analitica del Comune di Bologna (anno 2024)

Si analizzano di seguito i costi dell'anno 2024 riclassificati secondo la prospettiva di genere appena descritta.

A fronte di costi complessivi pari a 757.028.895,94 euro, la quota maggiore è riconducibile alle spese in aree ambientali (Area C), che rappresentano il 39,58% del totale, seguite dalle spese in aree sensibili al genere o indirettamente inerenti al genere (Area B), che assorbono il 35,71% dei costi complessivi. Le spese in aree neutre (Area D) incidono per il 24,45%, mentre le spese in aree direttamente inerenti al genere (Area A) rappresentano una quota residuale pari allo 0,26% del totale.

Nel dettaglio, l'Area A, pur caratterizzata da un peso limitato (1,94 milioni di euro), riveste un rilevante valore simbolico e strategico in termini di politiche di genere. La maggior parte delle risorse è destinata a interventi per le pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere, che assorbono oltre l'80% dell'area, seguite dalle attività della Biblioteca italiana delle Donne e da iniziative di cooperazione allo sviluppo e promozione dei diritti umani. Si tratta di interventi esplicitamente orientati alla riduzione delle disuguaglianze di genere e alla promozione dei diritti delle donne, che testimoniano l'impegno dell'amministrazione comunale su questi temi, pur in presenza di risorse finanziarie contenute rispetto al bilancio complessivo.

L'Area B costituisce uno degli ambiti centrali dell'analisi di genere del bilancio comunale, con un valore superiore a 270 milioni di euro. Circa la metà di questi costi è rappresentata dagli interventi in ambito educativo e scolastico, con un forte peso dei servizi per la prima infanzia e del sistema integrato delle scuole dell'infanzia. Questi interventi svolgono un ruolo fondamentale nel favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare e incidono in modo significativo sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Risulta di particolare rilevanza anche la componente relativa agli interventi socio-assistenziali, che comprende servizi rivolti a persone anziane, minori, famiglie, persone con disabilità, immigrati e soggetti in condizione di grave disagio sociale. Tali servizi, pur essendo formalmente universali, hanno un impatto di genere marcato, in quanto contribuiscono a ridurre il carico di cura che grava prevalentemente sulle donne, sia come principali beneficiarie sia come caregiver familiari. Gli interventi in campo abitativo, seppur quantitativamente più contenuti, assumono anch'essi rilievo in ottica di genere, considerando la maggiore esposizione delle donne sole e anziane a condizioni di vulnerabilità abitativa ed economica.

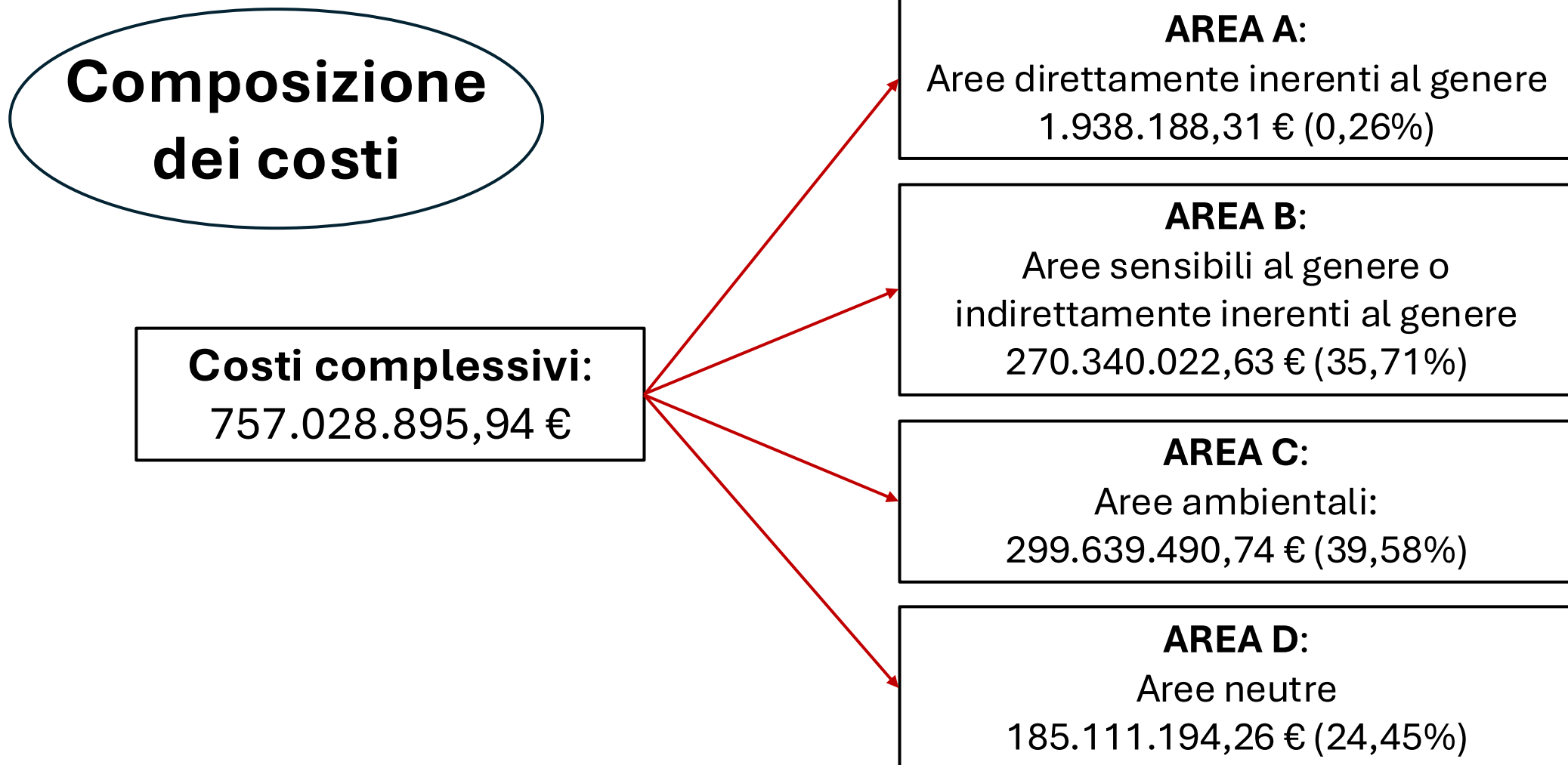
L'Area C, che rappresenta la quota più consistente dei costi complessivi (circa 300 milioni di euro, pari quasi al 40% del totale), comprende interventi di diversa natura che incidono sulla qualità della vita e sull'organizzazione degli spazi urbani. In questo ambito, risultano particolarmente rilevanti le spese per l'ambiente e il verde urbano, la cultura, la mobilità e i trasporti, la sicurezza urbana e le politiche per lo sport e i giovani. Pur non essendo specificamente progettati in ottica di genere, questi interventi producono effetti differenziati su donne e uomini, in relazione ai diversi modelli di utilizzo dello spazio urbano, alle differenti esigenze di mobilità quotidiana e alle diverse percezioni di sicurezza. L'elevata incidenza delle risorse destinate alla mobilità sostenibile, alla riqualificazione urbana e alla sicurezza contribuisce potenzialmente a migliorare le condizioni di accessibilità, fruibilità e sicurezza della città, aspetti che assumono particolare rilevanza per le donne, soprattutto nelle fasce di popolazione più fragili.

Infine, l'Area D raccoglie i costi considerati neutri rispetto al genere, prevalentemente riconducibili al funzionamento dell'ente e agli oneri finanziari. Sebbene questa area rappresenti circa un quarto del totale dei costi, l'analisi evidenzia come una parte di essi potrebbe, in prospettiva, essere

ulteriormente ricondotta alle aree di intervento specifiche, consentendo una lettura più puntuale dell'impatto di genere e riducendo progressivamente la quota di costi classificata come neutra.

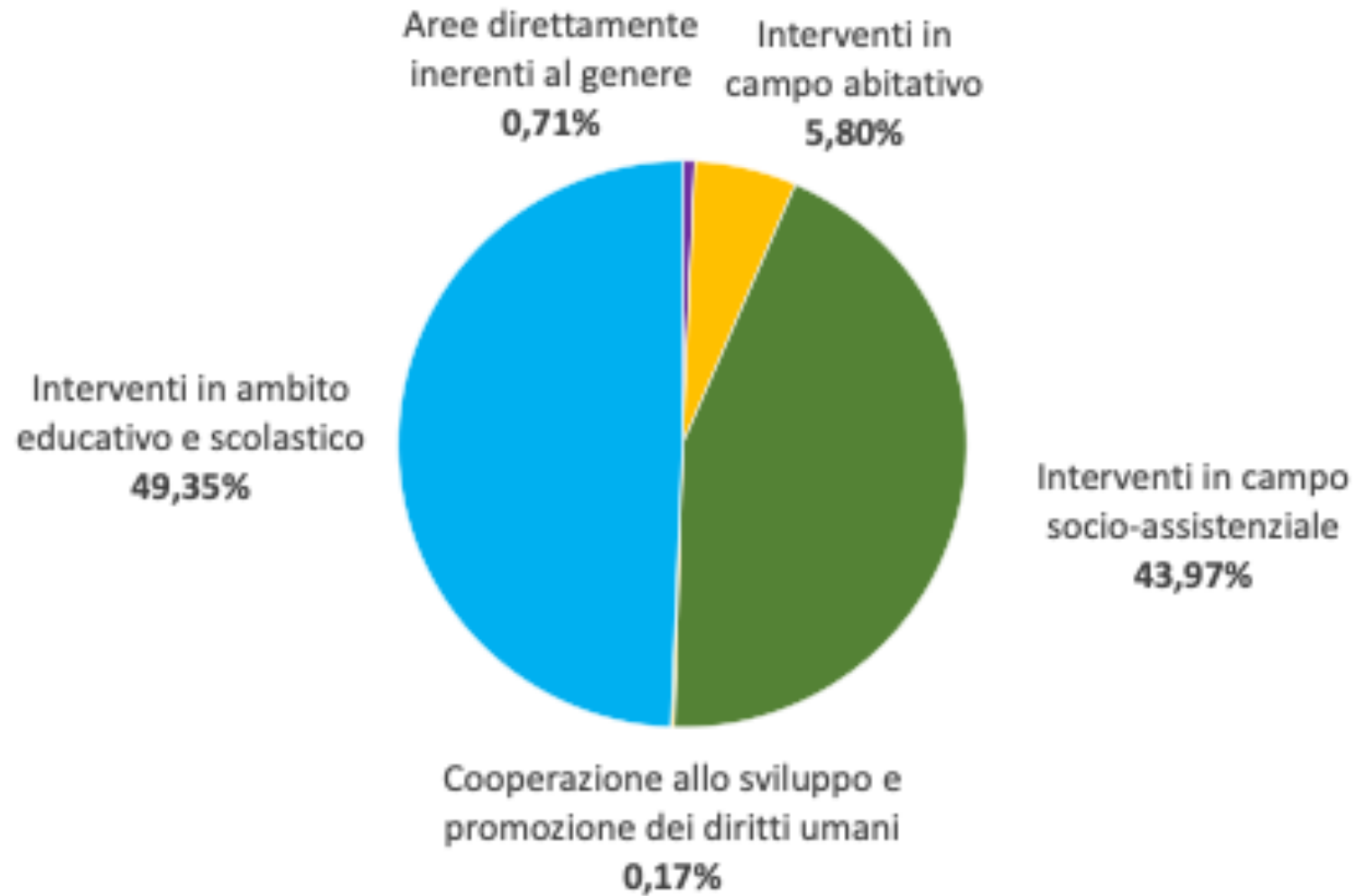
Nel complesso, questa riclassificazione mette in luce come una quota significativa delle risorse comunali sia riconducibile ad ambiti che, direttamente o indirettamente, incidono sulle disuguaglianze di genere. Ciò evidenzia il potenziale del Bilancio di genere come strumento di analisi e di supporto alle decisioni, utile a orientare le politiche pubbliche verso una maggiore equità e a rafforzare l'integrazione della prospettiva di genere nelle scelte di programmazione e allocazione delle risorse.

RICLASSIFICAZIONE DEL CONSUNTIVO DI CONTABILITÀ ANALITICA



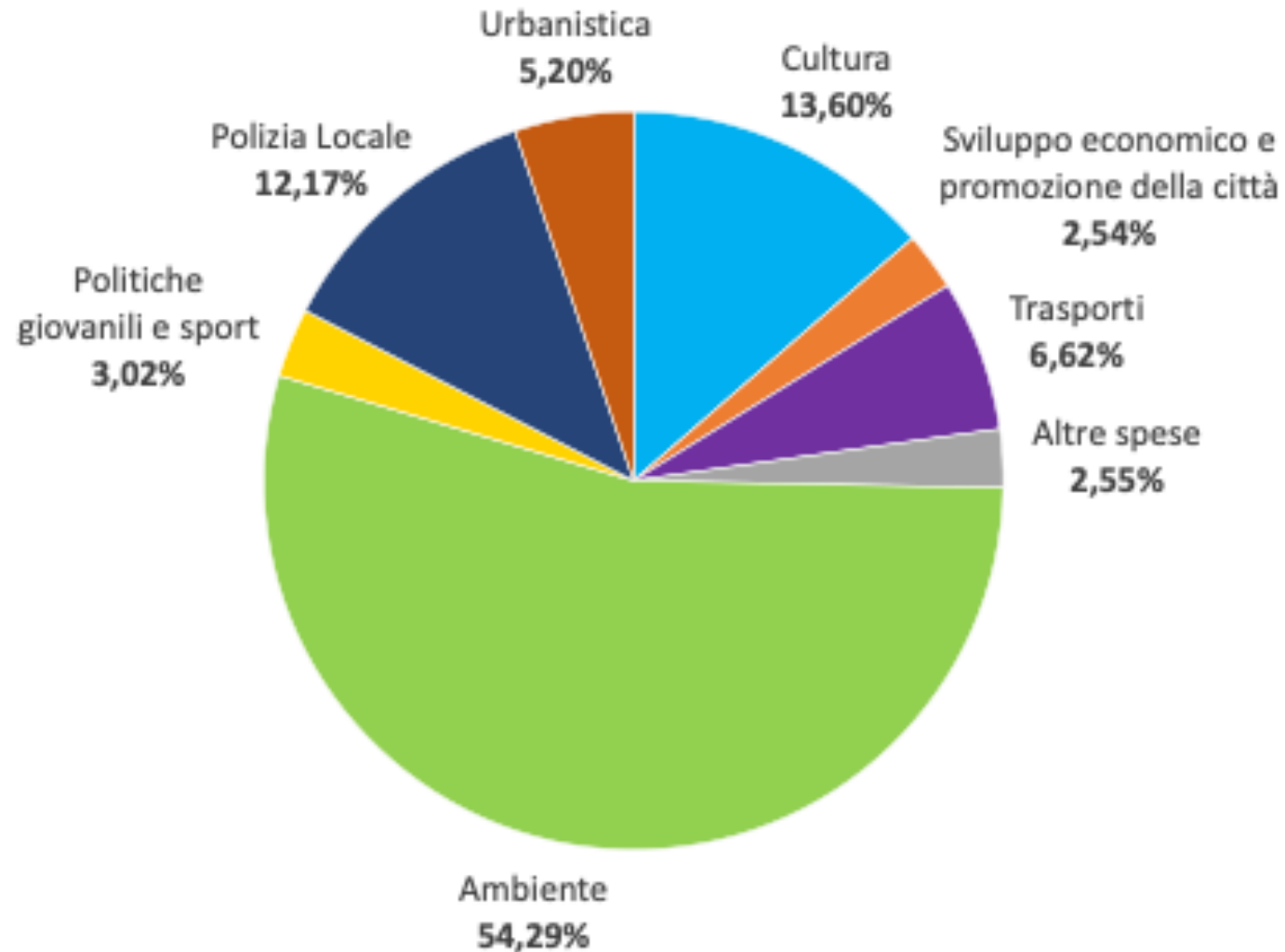
RICLASSIFICAZIONE DEL CONSUNTIVO DI CONTABILITÀ ANALITICA

ANALISI DI DETTAGLIO: AREE A E B (35,97% DEL TOTALE)



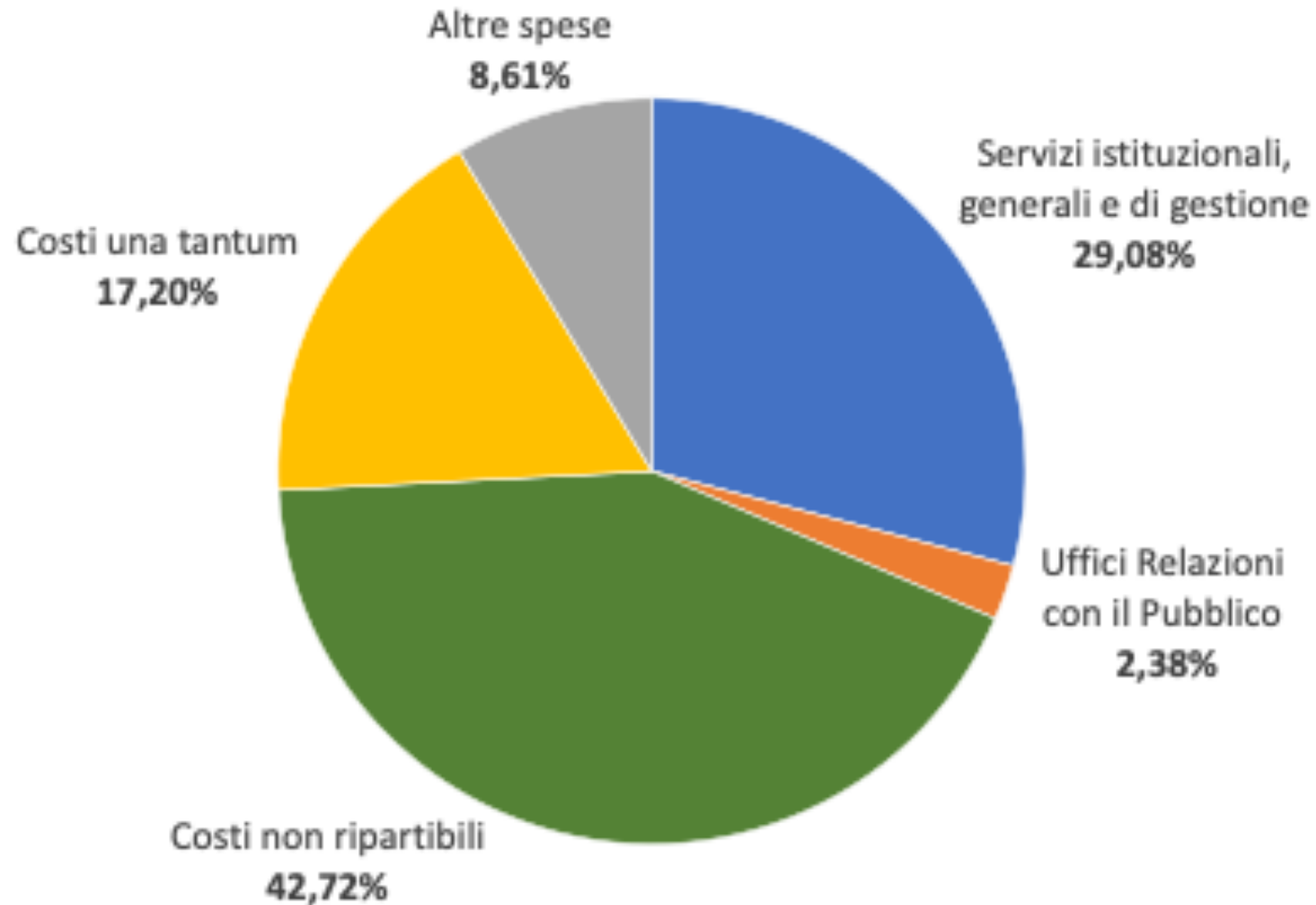
RICLASSIFICAZIONE DEL CONSUNTIVO DI CONTABILITÀ ANALITICA

ANALISI DI DETTAGLIO: AREA C (39,58% DEL TOTALE)



RICLASSIFICAZIONE DEL CONSUNTIVO DI CONTABILITÀ ANALITICA

ANALISI DI DETTAGLIO: AREA D (24,45% DEL TOTALE)



RICLASSIFICAZIONE DEL CONSUNTIVO

AREA A: Aree direttamente inerenti al genere

ANALISI PER AREE	Importo speso nel 2024	% composizione rispetto all'area di riferimento	% composizione rispetto al totale delle spese
Aree direttamente inerenti al genere	1.938.188,31	100,0%	0,26%
Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere	1.622.378,54	83,71%	
Cooperazione allo sviluppo e promozione dei diritti umani	67.964,90	3,51%	
Biblioteca italiana delle Donne	247.844,87	12,79%	

RICLASSIFICAZIONE DEL CONSUNTIVO

AREA B: Aree sensibili al genere o indirettamente inerenti al genere (p.1)

ANALISI PER AREE	Importo speso nel 2024	% composizione rispetto all'area di riferimento	% composizione rispetto al totale delle spese
Aree sensibili al genere o indirettamente inerenti al genere	270.340.022,63	100,0%	35,71%
Interventi in campo socio-assistenziale	119.718.006,59	44,28%	
Interventi in campo socio-assistenziale per persone anziane	13.136.920,55	4,86%	
Interventi in campo socio-assistenziale per minori e famiglie	15.359.388,85	5,68%	
Interventi in campo socio-assistenziale per persone con disabilità	12.387.257,60	4,58%	
Interventi in campo socio-assistenziale per immigrati	49.283.640,18	18,23%	
Interventi per persone in grave disagio sociale	11.314.639,67	4,19%	
Sportello sociale	3.326.855,66	1,23%	
Servizio sociale professionale specialistico	4.990.283,11	1,85%	
Servizi tutelari	301.049,07	0,11%	
Servizio di pronto intervento sociale	2.166.810,53	0,80%	
Interventi sociali di comunità nei Quartieri	3.518.659,10	1,30%	
Servizi per la lotta alle dipendenze	500.054,00	0,18%	
Azioni di prevenzione ed inclusione sociale	1.318.923,60	0,49%	
Non autosufficienza	1.932.371,23	0,71%	
SALUS W SPACE	181.153,44	0,07%	
Interventi in campo abitativo	15.798.586,66	5,84%	
Emergenza e transizione abitativa	859.214,41	0,32%	
Servizi/progetti di supporto alle politiche abitative	1.012.296,13	0,37%	
Gestione graduatorie e assegnazione alloggi	232.915,55	0,09%	
Gestione e erogazione Fondo sociale per l'affitto e di contrasto a crisi economica	3.096.554,95	1,15%	
Patrimonio abitativo: costi di struttura	10.597.605,62	3,92%	

RICLASSIFICAZIONE DEL CONSUNTIVO

AREA B: Aree sensibili al genere o indirettamente inerenti al genere (p.1)

ANALISI PER AREE	Importo speso nel 2024	% composizione rispetto all'area di riferimento	% composizione rispetto al totale delle spese
Interventi in ambito educativo e scolastico	134.363.963,57	49,70%	
Nidi d'infanzia	42.370.870,08	15,67%	
Altre opportunità per la prima infanzia	1.877.016,17	0,69%	
Sistema integrato scuola dell'infanzia	39.353.532,70	14,56%	
Refezione scolastica	15.382.297,56	5,69%	
Servizi educativi per la disabilità	15.511.653,26	5,74%	
Altri interventi di diritto allo studio	4.585.665,00	1,70%	
Sistema integrato dei servizi estivi	2.143.243,12	0,79%	
Cultura e formazione tecnica e scientifica	172.318,81	0,06%	
Servizi Educativi Territoriali (SET) e Aule didattiche centrali e laboratori	754.160,05	0,28%	
Attività di supporto per i servizi all'infanzia	4.153.393,58	1,54%	
Organizzazione della rete scolastica	4.301.440,12	1,59%	
Centro risorse educative-scolastiche (Ri.e.Sco)	570.992,60	0,21%	
Adolescenti	1.463.703,94	0,54%	
CAV e altri interventi socio-educativi	1.723.676,58	0,64%	
Cooperazione allo sviluppo e promozione dei diritti umani	459.465,81	0,17%	
NUOVE CITTADINANZE, DIRITTI UMANI E COO	197.675,00	0,07%	
Sportelli antidiscriminazione	21.470,30	0,01%	
CENTRO ZONARELLI	183.567,08	0,07%	
Progetto Glob-er	10.500,00	0,00%	
LFA: risorse per sostegno l.f.a.	2.876,71	0,00%	
Progetto Unites	17.162,72	0,01%	
Cooperazione allo sviluppo dei diritti umani	26.214,00	0,01%	

RICLASSIFICAZIONE DEL CONSUNTIVO

AREA C: Aree ambientali (p.1)

ANALISI PER AREE	Importo speso nel 2024	% composizione rispetto all'area di riferimento	% composizione rispetto al totale delle spese
Aree ambientali	299.639.490,74	100,0%	39,58%
Politiche giovanili e sport	9.054.940,53	3,02%	
Servizi per i giovani	1.907.152,87	0,64%	
Servizi per lo sport	7.147.787,66	2,39%	
Cultura	40.759.104,29	13,60%	
Musei	10.499.439,33	3,50%	
Biblioteche	14.023.522,31	4,68%	
Fondazione Cineteca	2.725.438,02	0,91%	
Teatri	6.631.177,22	2,21%	
Produzioni e manifestazioni culturali	6.879.527,41	2,30%	
Sviluppo economico e promozione della città	7.618.280,17	2,54%	
Sportello per le imprese	546.975,30	0,18%	
Pianificazione, valorizzazione e riqualificazione commerciale	521.733,36	0,17%	
Sviluppo dell'economia del territorio	515.018,93	0,17%	
Industrie culturali e creative	415.777,81	0,14%	
Servizi di promozione della destinazione turistica	2.755.918,55	0,92%	
Sportelli comunali e politiche per il lavoro	1.694.415,54	0,57%	
Sostegno alla creazione e allo sviluppo di impresa	74.752,67	0,02%	
Rigenerazione urbana e promo della città	1.093.688,01	0,37%	
Trasporti	19.830.197,78	6,62%	
Azioni di mobility management e progetti innovativi	8.795.605,18	2,94%	
Trasporto pubblico locale	5.466.818,21	1,82%	
Infrastrutture per la viabilità	382.111,78	0,13%	
Mobilità ciclabile	1.179.159,96	0,39%	
Gestione piano sosta e parcheggi in struttura	3.898.770,30	1,30%	
Monitoraggio e gestione servizio taxi/ncc bus	107.732,35	0,04%	

RICLASSIFICAZIONE DEL CONSUNTIVO

AREA C: Aree ambientali (p.2)

ANALISI PER AREE	Importo speso nel 2024	% composizione rispetto all'area di riferimento	% composizione rispetto al totale delle spese
Ambiente	162.677.989,76	54,29%	
Strumenti per il governo del territorio	8.179.324,15	2,73%	
Interventi per l'ambiente e il verde	109.846.015,37	36,66%	
Tutela degli animali di affezione	991.158,96	0,33%	
Riqualificazione e manutenzione del patrimonio pubblico	43.625.964,70	14,56%	
Progetto FOODE	35.526,58	0,01%	
Relazioni e reti internazionali	904.284,22	0,30%	
Protezione civile	1.651.280,31	0,55%	
Amministrazione condivisa, terzo settore e cittadinanza attiva	1.970.432,53	0,66%	
Polizia Locale	36.466.119,54	12,17%	
Attività della Polizia Locale per la sicurezza	4.203.063,86	1,40%	
Attività di Polizia Locale per la mobilità sostenibile	32.263.055,68	10,77%	
Formazione e centro servizi formativi (Area Personale e organizzazione)	439.959,80	0,15%	
Urbanistica	15.594.989,72	5,20%	
Illuminazione pubblica	10.598.501,65	3,54%	
Rapporti con la cittadinanza ed enti (Interventi per la mobilità sostenibile)	981.915,87	0,33%	
Studi, pianificazione, monitoraggio cantieri stradali e attuazione PUMS	1.104.088,51	0,37%	
Ordinanze temporanee di circolazione, catasto segnaletica e passi carrai	680.624,18	0,23%	
Semafori, centrale semaforica e impianti speciali mobilità	2.229.859,51	0,74%	
Sanità, cimiteri e igiene pubblica	2.671.912,09	0,89%	

RICLASSIFICAZIONE DEL CONSUNTIVO

AREA D: Aree neutre

ANALISI PER AREE	Importo speso nel 2024	% composizione rispetto all'area di riferimento	% composizione rispetto al totale delle spese
Aree neutre	185.111.194,26	100,0%	24,45%
Uffici Relazioni con il Pubblico (totale)	4.404.359,83	2,38%	
Comunicazione esterna/ufficio stampa	745.360,06	0,40%	
Call center	410.210,98	0,22%	
Anagrafe e stato civile	3.139.988,01	1,70%	
Servizi elettorali	1.849.851,25	1,00%	
Iperbole, Agenda digitale e altri progetti	2.538.435,87	1,37%	
Accertamento violazioni commerciali, economiche e tributi (attività della Polizia Locale)	2.003.197,07	1,08%	
Oneri finanziari: interessi passivi	1.667.437,99	0,90%	
Costi non ripartibili	79.086.269,25	42,72%	
Costi una tantum	31.837.718,12	17,20%	
Uffici giudiziari	145.115,30	0,08%	
Compensi degli organi elettivi	3.443.900,44	1,86%	
Servizi istituzionali, generali e di gestione	53.839.350,09	29,08%	

2. Focus tematici

2.1. No Women No Panel - Senza donne non se ne parla

In data 27 aprile 2023, il Comune di Bologna ha 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 (Cruì), Accademia Nazionale Lincei, Unione per il Mediterraneo; è seguita poi la diffusione nei territori, tra cui 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.

Nell'ambito del progetto, il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) svolge un ruolo di monitoraggio e valutazione dell'impatto, mettendo a disposizione le competenze per una misurazione dei risultati e della loro evoluzione nel tempo. In coerenza con tale impianto, la raccolta e l'analisi dei dati relativi alla partecipazione agli eventi consentono di restituire un quadro complessivo dell'equilibrio di genere nella comunicazione pubblica, valorizzando il contributo delle diverse istituzioni coinvolte.

Grazie a questa attività di raccolta dati, risulta possibile effettuare un'analisi relativa alla composizione di genere delle persone partecipanti agli eventi mappati in questo file.

Nell'anno 2024, sono stati censiti 501 eventi, la cui partecipazione è risultata abbastanza equilibrata da una prospettiva di genere. Su 1751 persone partecipanti censite, il 55,2% risulta di genere femminile contro il 44,8% rimanente di genere maschile. In totale si sono registrati 211 incontri con una partecipazione a prevalenza maschile (42,1%), 211 con una partecipazione a prevalenza femminile (42,1%) e 79 con una presenza paritaria tra i due generi (15,8%).

Dati interessanti emergono analizzando la composizione di genere delle persone partecipanti agli eventi suddividendoli per macro-argomento trattato. Negli eventi relativi a tematiche inerenti alla cultura e all'educazione si registra una prevalenza di persone di genere femminile (58,5%, contro un 41,5% di uomini), mentre negli eventi trattanti temi politici o scientifici si registra una prevalenza di persone di genere maschile (69,2% per gli eventi su temi politici e 63,9% per gli eventi su temi scientifici). Un maggior equilibrio di genere si registra invece in eventi relativi a tematiche ambientali (49,4% di uomini e 50,6% di donne) e a tematiche sociali e di attualità (48% di uomini e 52% di donne). Questo dato mette in luce la segregazione orizzontale ancora fortemente presente all'interno della società, che relega la presenza delle donne in settori ancora stereotipicamente e culturalmente ritenuti “femminili” come, appunto, l'ambito educativo.

	UOMINI	DONNE	TOTALE	% UOMINI	% DONNE
Ambiente	42	43	85	49,4%	50,6%
Cultura/Educazione	531	748	1279	41,5%	58,5%
Politica	45	20	65	69,2%	30,8%
Scienze	46	26	72	63,9%	36,1%
Società/attualità	120	130	250	48,0%	52,0%
TOTALE	784	967	1751	44,8%	55,2%

	Maggioranza uomini	Maggioranza donne	Presenza paritaria
Ambiente	6	6	1
	46,2%	46,2%	7,7%
Cultura/Educazione	158	182	62
	39,3%	45,3%	15,4%
Politica	12	2	9
	52,2%	8,7%	39,1%
Scienze	4	2	0
	66,6%	33,3%	0,0%
Società/attualità	31	19	7
	54,4%	33,3%	7,0%

Un altro dato interessante da osservare è la differente composizione di genere degli eventi organizzati nel 2024 da soggetti partner del protocollo “No Women No Panel” e da soggetti non partner del protocollo:

- Gli eventi organizzati da solli soggetti partner di NWNP hanno visto una prevalenza di partecipanti di genere femminile (272 persone su 393, corrispondenti al 69,2%). In particolare si sono registrati 66 incontri con una partecipazione a prevalenza femminile (57,4%), 25 con una partecipazione a prevalenza maschile (21,7%) e 24 con una presenza paritaria tra i due generi (20,9%).
- Gli eventi organizzati da soggetti partner e non partner di NWNP hanno visto una composizione di genere dei partecipanti a prevalenza leggermente di genere femminile (433 persone su 774, corrispondenti al 55,9%). In particolare si sono registrati 106 incontri con una partecipazione a prevalenza maschile (42,6%), 106 con una partecipazione a prevalenza femminile (42,6%) e 37 con una presenza paritaria tra i due generi (14,9%).
- Gli eventi organizzati da solli soggetti non partner di NWNP hanno visto una composizione di genere dei partecipanti a prevalenza leggermente di genere maschile (322 persone su 584, corrispondenti al 55,1%). Questo dato, però si amplifica se si osserva la prevalenza di uomini o donne nei singoli incontri: nel 2024, infatti, si sono registrati 80 incontri con una partecipazione a prevalenza maschile (58,4%) contro i soli 39 con una partecipazione a prevalenza femminile (28,5%) e 18 con una presenza paritaria tra i due generi (13,1%).

	UOMINI	DONNE	TOTALE	% UOMINI	% DONNE
solo soggetti partner	121	272	393	30,8%	69,2%
soggetti partner e non partner	341	433	774	44,1%	55,9%
solo soggetti non partner	322	262	584	55,1%	44,9%
TOTALE	784	967	1751	44,8%	55,2%

	Maggioranza uomini	Maggioranza donne	Presenza paritaria
solo soggetti partner	25	66	24
	21,7%	57,4%	20,9%
soggetti partner e non partner	106	106	37
	42,6%	42,6%	14,9%
solo soggetti non partner	80	39	18
	58,4%	28,5%	13,1%

Se a prima vista questi dati possono sembrar mostrare l'efficacia del protocollo No Women No Panel, bisogna tenere conto di un fattore importante che può influenzare l'analisi appena effettuata. Le realtà aderenti al protocollo potrebbero essere delle realtà già predisposte ad avere una forte attenzione alla rappresentanza di genere negli eventi da loro organizzati, motivo per cui l'analisi sopra descritta può essere influenzata da questa distorsione.

In conclusione, l'obiettivo di No Women No Panel è soprattutto di cambiare la cultura organizzativa e quindi, ad oggi, il valore dell'adesione al protocollo risiede nell'aver innescato un processo sistematico di acquisizione di consapevolezza, avendo dotato l'Amministrazione di un dispositivo di riflessione interna. Disporre di dati oggettivi permette di passare da una percezione intuitiva del divario a una conoscenza empirica delle dinamiche di segregazione orizzontale. La sfida per il futuro sarà trasformare questo monitoraggio in un automatismo culturale, affinché la pluralità delle voci non sia l'esito di un protocollo d'intesa, ma un requisito imprescindibile e naturale della qualità della comunicazione pubblica.

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. Come già sottolineato in precedenza, 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. Un'ulteriore novità consiste nella formalizzazione all'interno del GEP dell'azione relativa alla redazione del Bilancio di genere fra gli impegni atti a promuovere la parità di genere attraverso la valutazione di impatto delle politiche pubbliche, consolidando il legame fra lo strumento del GEP e il Bilancio di genere.

Proseguono in Area tematica 4 e 5 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 che prevede anche l'adeguamento degli atti alle relative prescrizioni, così come la prosecuzione del progetto di ampliamento dello SPAD.

Con riferimento specifico all'area tematica 5, proseguono le azioni relative alla promozione dell'identità alias nei servizi comunali: tra le altre, la predisposizione di servizi igienici inclusivi e, già dal 2023, la disponibilità della procedura che consente al personale dipendente del Comune di Bologna che si riconosce in un'identità di genere diversa da quella anagrafica di poter richiedere l'attivazione di una *identità alias*.

Nel 2024 si è svolta un'attività istruttoria che ha visto il Comune di Bologna capofila del progetto di ampliamento dello strumento dell'identità alias al sistema bibliotecario metropolitano. Tale istruttoria ha portato all'attivazione del servizio nel corso del 2025.

Parallelamente, il Comune ha promosso lo stesso percorso con l'azienda di trasporto pubblico: Tper ha, infatti, previsto il rilascio di abbonamenti per il trasporto pubblico locale che riportino il nome elettivo in sostituzione di quello anagrafico per le persone che ne facciano richiesta.

Nel 2024, al termine di un lavoro di ricognizione sulle proprie strutture, l'Ente ha previsto, in tutte le sedi comunali ove ciò fosse possibile, la presenza di servizi igienici senza etichettatura di genere, sia per l'utenza esterna sia per i/le dipendenti. A tal fine sono state previste nuove etichette di tipo funzionale con lo scopo di identificare in modo chiaro la presenza di un servizio igienico senza riferimenti di genere.

Il GEP è un documento programmatico e strategico, non 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.

Nell'edizione del GEP 2025-2027 proseguono le attività di monitoraggio e di promozione del benessere organizzativo all'interno dell'ente, mentre le novità riguarderanno l'implementazione degli obiettivi legati alla diffusione della consapevolezza in merito alla tematica della violenza di genere tramite formazioni specifiche rivolte al personale ed eventi di sensibilizzazione in occasione

di giornate significative come quella del 25 novembre. Proseguirà l'impegno a sensibilizzare in merito al linguaggio attento e rispettoso delle differenze di genere e la promozione dell'identità alias. Si prevede inoltre una continuazione e uno sviluppo di tutte le iniziative che già coinvolgevano l'Ufficio Diritti, il potenziamento dello Sportello Antidiscriminazioni e la prosecuzione dell'attività di supporto svolta dalle Diversity manager sui servizi comunali ed eventi di formazione/sensibilizzazione rivolta al personale sulle loro attività.

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

<https://www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/gender-equality-plan-gep>

2.3. Dipartimento Educazione - Attività educative e formative sulla parità di genere

Analizzando la composizione di genere del personale del Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni al 31/12/2024, si osserva un forte squilibrio a favore del personale di genere femminile: su un totale di 1.460 dipendenti, ben 1.359 sono di genere femminile (93,1%) contro solamente 101 dipendenti di genere maschile (6,9%).

Questi dati confermano le evidenze già osservate negli anni precedenti, in particolare l'analisi effettuata delle esperte di Period Think Tank APS nel 2023 da cui già si evinceva una netta prevalenza delle donne rispetto agli uomini tra il personale dei Servizi 0-6.

L'analisi del personale educativo evidenzia come i servizi per l'infanzia continuino a essere caratterizzati da una marcata presenza femminile, riflesso di un'impostazione culturale che associa ancora il lavoro educativo alla dimensione della cura e, in particolare, alla figura materna. Questa configurazione sollecita una riflessione critica sulla definizione del ruolo educativo, che dovrebbe essere riconosciuto come competenza professionale autonoma, non riconducibile al sesso di appartenenza. Studi condotti a livello regionale confermano infatti la persistenza di rappresentazioni di genere che attribuiscono alle donne una maggiore "attitudine naturale" al lavoro di cura, mentre le professioni educative vengono percepite come poco attrattive dal punto di vista economico, con una conseguente svalutazione sociale che incide sulle scelte occupazionali, in particolare maschili.

Tale quadro contribuisce a rafforzare un modello occupazionale che tende a riprodursi nel tempo, alimentando la femminilizzazione del lavoro educativo e limitando l'accesso degli uomini a questi ambiti professionali. Superare questa dinamica implica mettere in discussione stereotipi radicati e promuovere una visione della cura come responsabilità condivisa. La presenza maschile nei contesti educativi, infatti, rappresenta un valore aggiunto per i bambini e le bambine, poiché arricchisce le esperienze relazionali ed emotive e sostiene lo sviluppo dell'identità in un contesto più plurale.

Diventa pertanto necessario attivare politiche e azioni mirate che, nel tempo, contribuiscano a scardinare l'associazione tradizionale tra maternage e professionalità educative. Tra queste azioni si segnalano come di particolare rilevanza:

- 1) formazione, interna (per il personale scolastico) ed esterna (verso le famiglie e la cittadinanza), finalizzata a promuovere una lettura differente del ruolo educativo che sostenga una visione diversa da quella che vede il nido e le scuole d'infanzia come ambienti di stretta pertinenza femminile;
- 2) azioni pedagogiche su bambini e bambine nei servizi atte a sensibilizzarli/e sin dall'infanzia rispetto a una idea di cura indipendente all'appartenenza di sesso.

Il Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni e l'Ufficio Pari opportunità, tutela delle differenze, diritti delle persone LGBTQI e contrasto alla violenza di genere da tanti anni condividono una storia di collaborazioni e condivisioni di obiettivi, attraverso la costruzione di un'ampia offerta formativa che si inserisce nei Cataloghi curati dal Dipartimento Educazione dedicati al personale 0/6. Le offerte formative dell'Ufficio Pari opportunità proposte 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.

Per l'anno scolastico 2024/2025, tra i corsi di formazione per il personale del Sistema Integrato di Educazione e Istruzione 0-6 si segnalano in particolare i seguenti corsi relativi alla parità di genere:

➤ Ambito tematico "Educazione al rispetto":

- 1.4: Il femminile in ombra: nuove pratiche di sguardo e ascolto per il contrasto degli stereotipi di genere;
- 1.5: Gener-azioni: educare oltre gli stereotipi e prevenire la violenza di genere
- 1.6: Educare all'affettività: parliamone

➤ Ambito tematico "Linguaggi, espressività e campi di esperienza":

- 4.12: Identità e narrazione nella letteratura per l'infanzia

I primi tre corsi indicati sono svolti nell'ambito delle co-progettazioni PON con le associazioni del territorio (in particolare, il primo corso è svolto in co-progettazione con l'Associazione Culturale Ca' Rossa A.P.S., il secondo corso con Casa delle donne per non subire violenza di Bologna APS. e il terzo con Centro Risorse LGBTI con Cargomilla APS), mentre l'ultimo è effettuato tramite un affidamento diretto di servizi ad APS Arcigay Il Cassero / Centro di Documentazione Flavia Madaschi.

I percorsi formativi proposti si inseriscono in una cornice educativa orientata alla promozione della parità di genere, al contrasto degli stereotipi e alla valorizzazione delle differenze nei contesti educativi 0-6. Attraverso approcci teorici e metodologie attive, i corsi mirano a rafforzare la consapevolezza del personale educativo rispetto ai linguaggi, alle pratiche e alle rappresentazioni culturali che possono influenzare, anche in modo implicito, la costruzione dell'identità di bambine e bambini. L'attenzione è rivolta al ruolo dell'adulto educante come figura chiave nella creazione di ambienti inclusivi e accoglienti, capaci di sostenere la libera espressione, il rispetto delle differenze e lo sviluppo di relazioni basate sull'ascolto e sulla reciprocità.

Il corso *Il femminile in ombra* affronta il tema degli stereotipi di genere a partire dall'osservazione del linguaggio, delle narrazioni e dei comportamenti quotidiani nei servizi educativi, proponendo un lavoro di consapevolezza che coinvolge anche il personale educante. Attraverso strumenti espressivi e narrativi, in particolare legati alla grammatica teatrale e al racconto orale, il percorso stimola un cambiamento di sguardo su modelli tradizionali e consolidati, alternando momenti di riflessione teorica ad attività pratiche volte a valorizzare la libera espressione di bambine e bambini.

Il percorso *Gener-azioni* propone una formazione specifica sulla prevenzione della violenza di genere nella fascia 0-6, intervenendo sugli elementi culturali e relazionali che ne costituiscono il presupposto, come gli stereotipi di genere e l'educazione all'affettività e alla sessualità. Attraverso moduli formativi che combinano lezioni frontali e attività laboratoriali, il corso intende fornire strumenti per riconoscere precocemente dinamiche problematiche e promuovere relazioni educative fondate sul rispetto, sulla consapevolezza emotiva e sulla parità.

Il percorso *Educare all'affettività* vuole fornire strumenti pedagogici, educativi, di stimolo e approfondimento di educazione all'affettività e alla sessualità senza tabù. Così facendo si agevola l'accompagnamento allo sviluppo di bambine e bambini, nell'ottica del rispetto e della piena espressione di sé, prevenendo, in maniera secondaria, le disparità tra i generi e le varie forme di violenza che da esse ne derivano.

Infine, il corso *Identità e narrazione nella letteratura per l'infanzia* approfondisce il valore educativo delle storie e della lettura nella costruzione dell'identità e nel rapporto di bambine e bambini con la

realtà. Attraverso l'analisi della letteratura per l'infanzia e il confronto con esperienze maturate nell'ambito di progetti di contrasto alle discriminazioni, il percorso sviluppa competenze nell'uso consapevole della narrazione come strumento per educare al rispetto delle differenze e riconoscere gli stereotipi di genere presenti nei libri. La figura adulta viene valorizzata nel suo ruolo di mediazione, fondamentale per creare contesti educativi inclusivi e sostenere lo sviluppo di identità plurali fin dalla prima infanzia.

Si espongono di seguito i dati relativi alla partecipazione ai corsi di formazione per il personale scolastico relativi alla parità di genere (dati 2024/2025 consolidati; dati 2025/2026 aggiornati al 6/11)

FORMAZIONE AS 2024/2025

FORMAZIONE AS 2024/2025		TOTALE ISCRITTI	di cui	
			F	M
1.4	Il femminile in ombra: Nuove pratiche di sguardo e ascolto per il contrasto degli stereotipi di genere	22	21	1
1.5	Gener-azioni: educare oltre gli stereotipi e prevenire la violenza di genere	25	25	
1.7	Educare all'affettività: parliamone	39	36	3
4.12	Identità e Narrazione nella letteratura per l'infanzia	26	25	1

FORMAZIONE AS 2025/2026

FORMAZIONE AS 2025/2026		TOTALE ISCRITTI	di cui	
			F	M
1.1	Ci sono bambini e bambine. L'albo illustrato come strumento pedagogico nei contesti educativo per una cultura del rispetto e della parità di genere	77	77	0
1.2	Storie Capovolte	28	26	2
1.5	Tutto inizia con gli stereotipi... come riconoscerli e come superarli	25	22	3
4.6	Identità e narrazione nella letteratura per l'infanzia	17	17	-
6.8	Una scuola per tutti e tutte, una scuola per ciascuno e ciascuna	8	7	1

Come si può osservare dalle tabelle, la quasi totalità delle persone appartenenti al personale scolastico 0-6 partecipante ai corsi di formazione inerenti alla parità di genere risulta di genere femminile. In particolare si osserva una partecipazione di ben 107 persone su 112 nell'a.s. 2024/2025 e 149 persone su 155 nell'a.s. 2025/2026 di genere femminile, con una percentuale totale pari al 95,9% in linea sostanzialmente con le percentuali di personale maschile e femminile presente nei servizi 0/6.

Questi semplici dati suggeriscono, come affermato anche nella scorsa edizione del Bilancio di genere, quanto sia necessario avviare una riflessione sulla partecipazione maschile al lavoro educativo e di cura nella prima infanzia.

Passando alla mappatura di genere dei e delle docenti incaricati/e per i tre piani formativi 0-6 curati dall'unità Coordinamento, Innovazione e Qualificazione del Sistema Integrato dei Servizi 0-6 per l'a.s. 2025/2026 - Sostegno alla Genitorialità e rivolti al personale dei servizi 0-6 comunali (COM), al personale del Sistema Integrato di Educazione e Istruzione 0-6 del Comune di Bologna (SFI) e ai coordinatori e alle coordinatrici pedagogiche del Coordinamento Pedagogico Territoriale (CPT), si osserva anche in questo caso una forte prevalenza di donne, con 165 docenti donne su un totale di 213 docenti, pari al 77,5%

	Nr. Totale corsi	DONNE	UOMINI	TOTALE
COM	25	30	3	33
SFI	62	117	34	151
CPT	14	18	11	29
		165	48	213

Nel complesso, l'analisi della composizione di genere del personale, della partecipazione alle attività formative e della mappatura dei e delle docenti coinvolti/e nei percorsi formativi conferma la persistenza di una forte asimmetria di genere nell'area educativa 0–6, che attraversa sia la dimensione occupazionale sia quella formativa e di trasmissione dei saperi. Tale quadro evidenzia come le iniziative di formazione sulla parità di genere, pur rappresentando uno strumento fondamentale di crescita culturale e professionale, intercettino prevalentemente personale femminile, rischiando di riprodurre, anche in questo ambito, le stesse dinamiche di genere che intendono contrastare. Ne deriva l'esigenza di rafforzare un approccio sistemico che affianchi all'offerta formativa un'attenta riflessione sulle modalità di accesso, coinvolgimento e motivazione del personale maschile, nonché sull'impatto effettivo della formazione sulle pratiche educative quotidiane. In questa prospettiva, il Bilancio di genere si configura come uno strumento strategico per orientare politiche e azioni future, promuovendo un progressivo riequilibrio di genere nei servizi educativi e contribuendo alla costruzione di contesti educativi sempre più inclusivi, plurali e consapevoli.

2.4. Linee guida sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere

- *“Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere”*

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.

Nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022 del Comune di Bologna, fra le iniziative relative alle pari opportunità, veniva proposta l'individuazione di modalità di linguaggio idonee a evitare discriminazioni nelle comunicazioni.

Ad ottobre 2022, il Dipartimento per le Pari Opportunità del Consiglio dei Ministri 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 dell'Amministrazione comunale, 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.

Per la realizzazione dei succitati obiettivi, il Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa, al cui interno è allocata la funzione delle Pari Opportunità, ha attivato un gruppo di lavoro tecnico interno all'Ente con competenze trasversali al fine di predisporre un manuale sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Il 24 ottobre 2023 con la delibera PG n. 700223/2023 è stato approvato il manuale “Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere”. Il manuale vuole essere uno strumento agile e un punto di riferimento per la comunicazione interna ed esterna del Comune, anche nella consapevolezza che la stessa attività di semplificare il linguaggio amministrativo significa renderlo più inclusivo e in grado di ridurre le distanze tra amministrazione e persone destinatarie dei servizi.

La delibera di approvazione delle linee guida incaricava i/le dirigenti e le altre figure di responsabilità intermedia di diffondere le indicazioni del manuale tra il personale dell'ente per la redazione degli atti e per le comunicazioni rivolte 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.

Per agevolare la diffusione e l'uso del manuale era stato organizzato un primo evento di presentazione dello stesso nell'autunno 2023 rivolto alle funzioni apicali e dirigenziali di tutte le aree dell'Amministrazione comunale e negli anni successivi sono state fatte delle comunicazioni di rinforzo a tutte le strutture dell'Ente. Inoltre, le linee guida sono state rese disponibili sulla intranet

aziendale per tutto il personale del Comune, assieme a materiali di approfondimento che aiutano a semplificare il linguaggio e a includere in modo ampio i generi e tutte le diversità.

Nell'autunno del 2024 in occasione della revisione del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi sono state applicate per la prima volta le indicazioni del manuale a un testo normativo del nostro Ente e successivamente si è dato supporto alle strutture che hanno richiesto collaborazione per intervenire su testi e modulistica, spesso proponendo nell'occasione anche semplificazioni del linguaggio amministrativo.

Nell'ambito del percorso avviato nel 2025 per l'introduzione di strumenti di intelligenza artificiale nel Comune di Bologna e nella Città metropolitana, è stata inoltre prevista una soluzione applicativa a supporto della redazione dei testi per favorire l'adozione di un linguaggio inclusivo negli atti e nelle comunicazioni dell'amministrazione comunale.

Per approfondimenti:

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

Rilevazione sull'applicazione delle *Linee Guida sul linguaggio inclusivo*

A distanza di due anni dalla pubblicazione delle Linee Guida, è stata condotta una rilevazione tramite un Google Form inviato a tutte le Aree/Settori/Dipartimenti per monitorare l'ottemperanza di quanto stabilito nella delibera di Giunta di fine 2023 in termini di diffusione del Manuale e applicazione delle indicazioni in esso contenuto. Alla rilevazione hanno partecipato otto Aree/Settori/Dipartimenti e la Polizia locale del Comune di Bologna.

Dalla rilevazione è emerso che tutte le Aree/Settori/Dipartimenti che hanno risposto hanno diffuso il manuale "Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere" all'interno delle proprie strutture. Le modalità di diffusione sono state eterogenee: il manuale è stato distribuito tra il personale in forma cartacea o per e-mail; inoltre, molte Aree/Settori/Dipartimenti hanno comunicato di aver condiviso le indicazioni contenute nel manuale tramite presentazioni in riunioni interne e in momenti di coordinamento. Si segnalano anche diffusioni del Manuale tramite il caricamento di materiale nel Drive dell'Area/Settore/Dipartimento e mediante pubblicazione di informazioni sulla intranet IoNoi.

Per quanto riguarda la formazione, oltre all'incontro di presentazione del manuale organizzato dal Comune in data 25/10/2023 al cinema Lumière, alcuni Settori hanno realizzato momenti formativi specifici, rivolti sia al personale sia, in alcuni casi, a figure esterne come volontari/volontarie del servizio civile. Le attività formative sono state erogate in presenza, online o in modalità mista, con una partecipazione complessivamente buona e riscontri positivi, soprattutto in termini di utilità percepita e chiarezza dei contenuti. Altri Settori non hanno ancora organizzato formazione, ma segnalano che sono in programma iniziative dedicate; in particolare, la Polizia locale dedicherà un momento dedicato all'interno del corso di formazione per i 48 agenti di nuova assunzione mentre l'area Agenda Digitale e Sistemi Informativi ha in corso un'attività di redazione di linee guida per la creazione dei moduli attraverso la piattaforma modulistica all'interno della quale verrà trattato anche il tema dell'uso di un linguaggio inclusivo.

La maggior parte dei/delle rispondenti indica di aver adeguato i modelli di atti e le comunicazioni in chiave di rispetto delle linee guida contenute nel Manuale. In particolare, è stato segnalato l'adeguamento di modulistica interna ed esterna, circolari interne, comunicazioni mail,

pubblicazioni web, delibere/determinazioni e materiali informativi (sia cartacei, sia online). L'adeguamento alle linee guida ha riguardato soprattutto l'uso di formulazioni inclusive tramite l'utilizzo di termini neutri o con forme di sdoppiamento (estese o concise) femminile/maschile, il ricorso a espressioni che rispettano la differenza di genere e, in alcuni casi, la revisione sistematica dei testi prodotti.

Le criticità segnalate sono limitate e riguardano principalmente il timore di appesantimento linguistico dovuto alla doppia declinazione, la difficoltà di rivedere un grande numero di modelli documentali già consolidati, soprattutto in assenza di un'adeguata formazione, e la coesistenza con linguaggi della normativa tecnica, che talvolta lasciano meno margine di intervento. Tuttavia, quasi tutti i Settori riportano che non sono emersi problemi sostanziali e che l'adozione delle Linee guida è considerata utile e coerente con una comunicazione più attenta e rispettosa.

In generale, la rilevazione ha mostrato un diffuso recepimento delle Linee guida, una buona consapevolezza dell'importanza del linguaggio inclusivo e un impegno, seppur variabile tra Settori, nel tradurre i principi in pratiche comunicative quotidiane.

Un esempio particolarmente positivo di applicazione sistematica delle Linee guida all'interno delle proprie attività è rappresentato dall'esperienza del Settore Servizi Demografici. Il Settore ha infatti realizzato un ampio lavoro di revisione e aggiornamento sia delle schede servizio, sia della modulistica in uso, approfittando anche del rinnovo del sito comunale per lavorare in stretta collaborazione con la redazione Iperbole. Tutte le schede dei servizi (ad esempio, quelle relative ad anagrafe, stato civile ed elettorale) sono state ripensate alla luce del linguaggio inclusivo, mentre sulla modulistica è stato condotto un intervento capillare che ha riguardato la larghissima parte dei moduli del Settore.

Nel quadro della progressiva digitalizzazione dei procedimenti, numerosi moduli sono stati convertiti dal formato analogico a quello digitale, con un'attenzione puntuale ai contenuti e alla corretta declinazione di genere; altri moduli già online sono stati aggiornati con finalità specifiche di adeguamento linguistico. Tra le nuove procedure digitali attivate figurano, tra le altre: l'iscrizione o rinnovo nello schedario della popolazione temporanea, le richieste di copia o visione di atti, l'invio delle dichiarazioni di residenza per diverse tipologie di cittadini e cittadine, l'attivazione o modifica delle convivenze anagrafiche, la revisione dello stato di dimora abituale, la segnalazione di persone irreperibili e la richiesta di pubblicazioni di matrimonio, costituzione di unione civile, separazione e divorzio, scioglimento unione civile. Anche l'area elettorale è stata oggetto di un intervento approfondito, con la revisione e l'aggiornamento della modulistica, sia quella stabile (iscrizione e cancellazione da albo dei/delle presidenti e da albo degli scrutatori/scrutatrici), sia quella legata alle consultazioni elettorali (ad es. disponibilità a fare scrutatore/scrutatrice, voto fuori sede, pagamento onorari per lavoro ai seggi).

Parallelamente, è stata rivista anche molta modulistica analogica, come quella relativa alla polizia mortuaria, alle richieste di estratti e copie conformi, alle procedure anagrafiche per minori, alle deleghe elettorale e alla richiesta di servizi anagrafici a domicilio.

L'esperienza del Settore Servizi Demografici evidenzia quindi un approccio strutturato e proattivo all'adozione del linguaggio inclusivo, configurandosi come una buona prassi e come un riferimento utile per gli altri Settori dell'Amministrazione, anche in relazione all'evoluzione in chiave innovativa prevista dal progetto sull'applicazione delle Linee guida tramite strumenti di intelligenza artificiale.

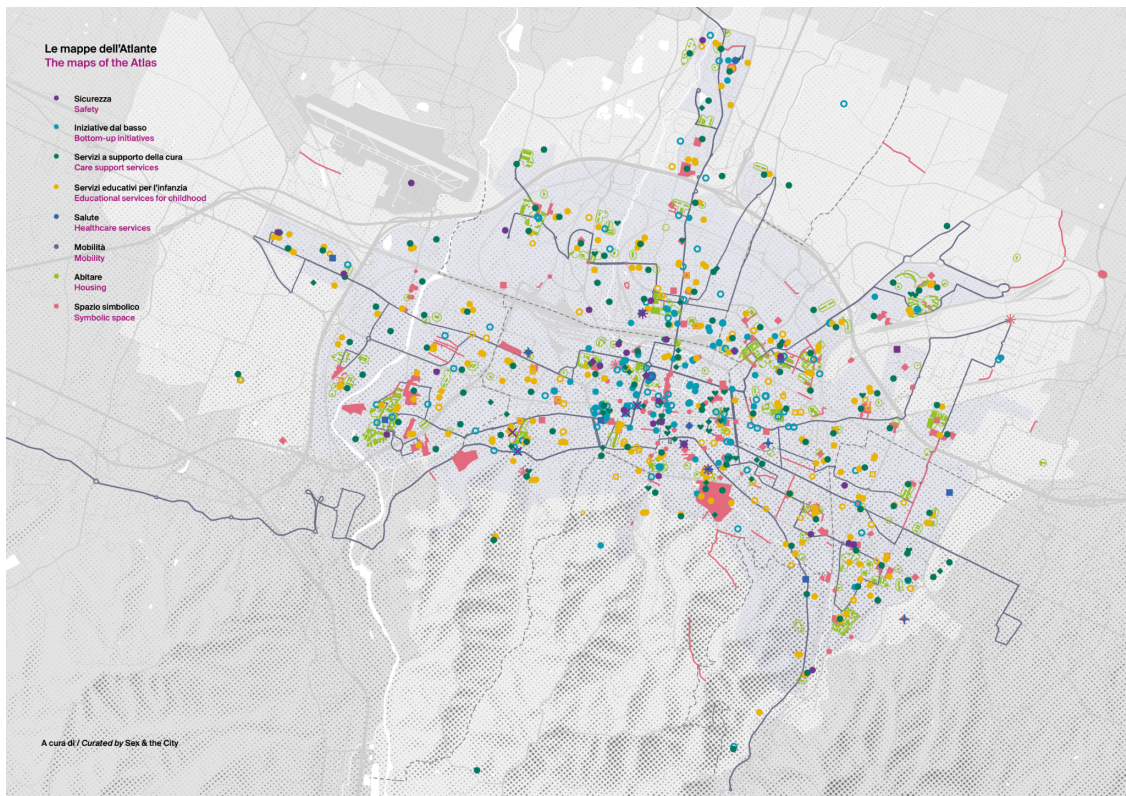
2.5 Atlante di genere

Nel Bilancio di genere 2024 era stato presentato il progetto “Verso un Atlante di genere. Prospettive femministe per costruire città sicure”, promosso dal Comune di Bologna e finanziato dalla Regione Emilia-Romagna, come percorso strategico volto a rafforzare le politiche di prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni. Il progetto, sviluppato nel biennio 2023–2024 nell’ambito delle azioni regionali a sostegno delle donne e delle soggettività maggiormente esposte a fenomeni di emarginazione sociale, ha mirato a rafforzare la capacità dell’Amministrazione e della rete territoriale di intercettare i bisogni emergenti, facilitare l’accesso ai servizi e promuovere processi di co-programmazione orientati alla costruzione di spazi pubblici più sicuri e plurali. Questa esperienza di sperimentazione metodologica e di collaborazione tra amministrazione pubblica e società civile ha posto le basi per la realizzazione dell’“Atlante di genere di Bologna per una città femminista”, pubblicato nel marzo 2025.

L’Atlante di genere è uno strumento di analisi e lettura critica della città che integra dati, mappature e narrazioni delle pratiche e dei servizi presenti sul territorio, offrendo una visione complessiva delle condizioni di vita delle donne e delle soggettività queer. Attraverso uno sguardo femminista e intersezionale, rende visibili disuguaglianze spesso trascurate e mostra come elementi della quotidianità urbana (dalla sicurezza alla mobilità, dall’accesso ai servizi al lavoro di cura) possano essere ripensati per costruire una città più equa, inclusiva e accessibile a tutti i corpi. In particolare, il tema della sicurezza viene affrontato in una dimensione ampia e strutturale, includendo non solo la sicurezza nello spazio pubblico, ma anche quella economica, abitativa, sanitaria e relazionale, e riconduce la violenza di genere a fattori culturali e sistemici, rafforzando il ruolo dell’Atlante come supporto all’azione e all’orientamento delle politiche pubbliche.



I contenuti dell'Atlante sono organizzati in sezioni tematiche che affrontano, tra gli altri, i temi della sicurezza nello spazio pubblico, della mobilità, della salute e dei servizi sanitari, dell'abitare, della toponomastica urbana e del sex work. Attraverso l'incrocio tra dati, mappe e contributi qualitativi, l'Atlante restituisce una lettura complessa e stratificata della città, in cui il genere si intreccia con altre dimensioni della disuguaglianza, quali età, condizione socio-economica, provenienza geografica, orientamento sessuale e disabilità. Questa impostazione consente di mettere in luce come le disuguaglianze di genere si manifestino in modo differenziato nei diversi contesti urbani e territoriali, richiedendo politiche pubbliche capaci di rispondere a bisogni plurali e non omogenei. In questo modo, la pubblicazione si configura come uno strumento aperto e generativo, che contribuisce a rafforzare l'integrazione strutturale della prospettiva di genere nelle politiche pubbliche comunali.



Un elemento qualificante dell'Atlante è rappresentato dalle mappe di genere, che consentono di leggere il territorio urbano attraverso una prospettiva di genere integrando fonti diverse, quali open data, dati amministrativi comunali, mappature associative e informazioni raccolte appositamente nell'ambito del progetto. La costruzione delle mappe è stata accompagnata da un percorso partecipativo che ha coinvolto la cittadinanza attraverso questionari, focus group territoriali e una camminata esplorativa, con l'obiettivo di affiancare ai dati quantitativi le percezioni, le esperienze e i vissuti quotidiani delle persone che abitano e attraversano la città. Le mappe non hanno carattere esaustivo, ma sono concepite come strumenti dinamici di lettura della città, capaci di evidenziare la distribuzione dei servizi, le reti di supporto, le pratiche sociali e le principali criticità territoriali, mettendo in luce differenze di accesso e di utilizzo degli spazi urbani. In particolare, esse permettono di collegare l'analisi dei dati alle esperienze vissute dalle persone, rendendo visibili le relazioni tra organizzazione dello spazio urbano, percezione di sicurezza, mobilità quotidiana e accesso alle opportunità.

La realizzazione dell'Atlante è stata il risultato di un lavoro corale e interdisciplinare, coordinato dal Comune di Bologna e sviluppato in stretta collaborazione con Period Think Tank, cui è stato

affidato il servizio di supporto scientifico e metodologico. Period Think Tank ha contribuito in modo centrale alla definizione dell'impianto teorico e metodologico dell'Atlante, portando un'expertise consolidata nell'ambito del data feminism, dell'analisi dei dati disaggregati per genere e della valutazione di impatto delle politiche pubbliche. Il contributo si è espresso sia nella progettazione degli strumenti di ricerca – questionari, focus group e mappature – sia nella lettura critica e intersezionale dei dati quantitativi e qualitativi raccolti, garantendo coerenza tra l'Atlante, il Bilancio di genere e la più ampia strategia comunale sui dati di genere.

Accanto a Period Think Tank, il processo ha visto la collaborazione di Sex & the City, associazione con una consolidata esperienza nell'osservazione urbana da una prospettiva femminista, che ha curato in particolare la dimensione cartografica e visuale dell'Atlante. Il dialogo tra l'approccio territoriale e narrativo sviluppato da Sex & the City e la lettura data-driven e intersezionale promossa da Period Think Tank ha consentito di costruire uno strumento capace di tenere insieme analisi spaziale, dati statistici e restituzione qualitativa delle esperienze urbane.

Il percorso di costruzione dell'Atlante ha inoltre coinvolto numerosi settori dell'Amministrazione comunale, che hanno contribuito alla messa a disposizione di dati, conoscenze e competenze, favorendo un'integrazione tra ambiti diversi quali programmazione e statistica, urbanistica, pari opportunità e politiche sociali. Parallelamente, sono state coinvolte reti associative, enti del terzo settore e istituzioni del territorio che operano sui temi della sicurezza, della violenza di genere, della salute, dell'abitare, della mobilità e dei diritti delle persone LGBTQIA+. Questo dialogo continuo ha permesso di mettere a sistema informazioni spesso frammentate e di valorizzare i saperi prodotti dalla società civile come componente essenziale per l'interpretazione dei bisogni e delle criticità urbane.

Su questa base, l'Atlante di genere si inserisce in un percorso più ampio e strutturato di rafforzamento delle politiche di genere del Comune di Bologna, che negli ultimi anni ha visto l'integrazione progressiva della prospettiva di genere nei principali strumenti di analisi, programmazione e valutazione dell'ente, tra cui il Bilancio di genere, l'adesione alla campagna #datipercontare e lo sviluppo delle mappe di genere. I contenuti dell'Atlante, pur non esaustivi, costituiscono una base solida per orientare l'attuale Bilancio di genere e per alimentare le riflessioni sulle politiche comunali.

In prospettiva futura, l'Atlante di genere è concepito come uno strumento aperto e dinamico, destinato a dialogare con gli altri strumenti di programmazione dell'ente e ad evolvere attraverso l'aggiornamento dei dati, delle mappe e dei temi di analisi. In questo senso, esso contribuisce a rafforzare il Bilancio di genere come processo continuo e a sostenere una visione di governo della città orientata all'equità, all'inclusione e alla riduzione delle disuguaglianze di genere nel medio-lungo periodo.

Il volume è disponibile per la consultazione e il prestito presso le biblioteche della Città di Bologna.

Per approfondimenti e/o per scaricare il volume in formato digitale, è possibile visitare il seguente link: <https://www.comune.bologna.it/informazioni/atlane-genere-citta-femminista>

2.6 Patto generale di collaborazione LGBTQIA+

Nelle Linee programmatiche per il mandato 2021-2026 viene indicato come obiettivo prioritario delle politiche comunali caratterizzare Bologna come città in prima linea per i diritti civili delle comunità LGBTQIA+ e contro ogni discriminazione sessuale e di genere; viene indicato l'impegno a diffondere centri antiviolenza LGBTQIA+ e offrire supporto e accoglienza per le problematiche specifiche create dalla violenza omosessuale e transessuale, a realizzare percorsi di formazione e informazione alle differenze nelle scuole di ogni ordine e grado, per le figure professionali della pubblica amministrazione sul tema delle violenze di genere e della diversità delle identità di genere, e percorsi di sensibilizzazione gender-positive e di educazione sessuale e al genere diffusi negli spazi di presidio sociale cittadino.

È inoltre espresso l'obiettivo di rafforzare il Patto generale di collaborazione per la promozione e la tutela dei diritti delle persone e della comunità LGBTQIA+ e di collaborare con le città della rete READY, di sperimentare spazi di abitare collaborativo intergenerazionali e intersezionali per persone non-binarie, particolarmente colpite da fenomeni di solitudine sociale e assenza di reti familiari e infine di acquisire e trattare in modo corretto i dati riferiti alle persone LGBTQIA+ al fine di favorire politiche e servizi più inclusivi, identificando in tal senso un indicatore di "discriminazione multipla", capace di rispondere immediatamente, nella messa a punto dei servizi.

Il Patto Generale di Collaborazione è lo strumento con cui il Comune di Bologna e le Associazioni ed enti esponenti della comunità LGBTQIA+ partecipanti hanno concordato, a seguito di un percorso di coprogrammazione e coprogettazione, la realizzazione di servizi, progetti, interventi e azioni sussidiari e complementari a quelli dell'Amministrazione comunale, finalizzati a prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, a promuovere e a tutelare i diritti delle persone e della comunità LGBTQIA+, perché venga garantito che ogni persona possa vivere liberamente la propria identità e il proprio orientamento sessuale.

Gli obiettivi generali che si intendono raggiungere mediante la partecipazione attiva dei diversi soggetti interessati sono:

- la formalizzazione di una sinergia tra l'amministrazione comunale e le associazioni rappresentative della comunità LGBTQIA+ al fine di ampliare e consolidare una rete più efficace ed efficiente nella promozione e tutela dei diritti delle persone e della comunità LGBTQIA+;
- la raccolta, l'analisi dei bisogni, la formulazione di proposte attraverso la co-programmazione;
- la definizione e realizzazione di servizi, progetti, interventi e azioni sussidiari e complementari a quelli dell'Amministrazione, con l'integrazione e il coordinamento di competenze, esperienze, risorse, idee e persone, valorizzando le specificità operative di ciascuna persona e le rispettive reti costruite.

Dopo l'esperienza del mandato 2016-2021, il Patto è stato rinnovato per il mandato attuale: 27 associazioni e soggettività hanno sottoscritto il nuovo patto di collaborazione il 29 settembre 2022, con una durata pari a quella del mandato amministrativo (scadenza: 30 giugno 2027). Negli anni successivi hanno aderito al Patto LGBTQIA+ altre due associazioni e attualmente è in corso l'istruttoria/l'iter per la sottoscrizione da parte della trentesima associazione.

Mantenendo la divisione nei tre tavoli tematici - Servizi alle persone, Educazione e formazione, Cultura e socializzazione - le realtà partecipanti sono state chiamate a contribuire alla fase di coprogettazione sulla base delle idee progettuali condivise al termine della fase di

coprogrammazione attraverso un form dedicato. Per ogni tema sono stati creati insieme alle realtà dei cluster tematici che hanno consentito di esplicitare sinergie tra le proposte progettuali e creare, dove possibile, nuove collaborazioni, esplicitando gli obiettivi comuni all'interno di ogni cluster, gli indicatori e le risorse che ogni realtà può mettere a disposizione della collettività.

Al percorso hanno partecipato attivamente funzionarie/i e/o dirigenti dell' Area Educazione, Istruzione Nuove generazioni, del Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità, del Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della Città, del Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente, dei Servizi demografici del Comune di Bologna e del Settore Innovazione, semplificazione e cura delle relazioni con il cittadino e del Settore Polizia Locale del Comune di Bologna.

I progetti emersi dal percorso di coprogettazione sono supportati attraverso la varietà delle forme di sostegno, di carattere finanziario, materiale o immateriale, di cui il Comune può disporre. Le forme di sostegno possono consistere in:

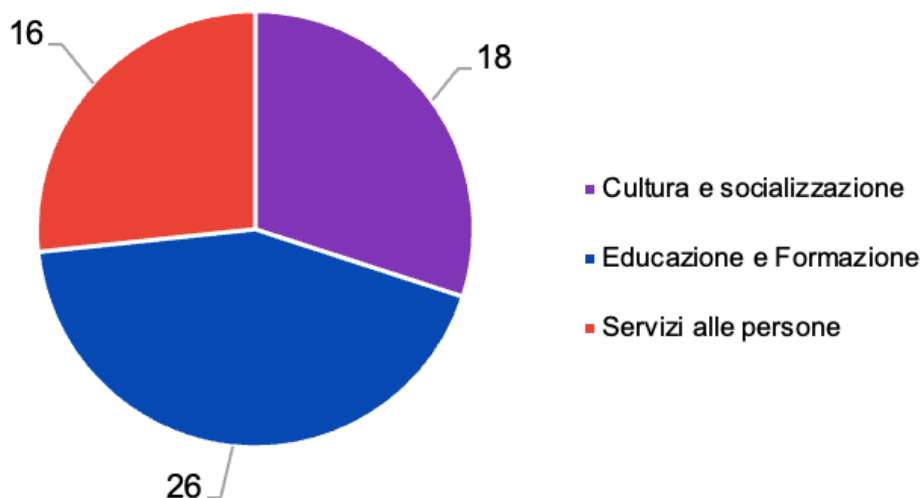
- a) sostegno finanziario diretto: i contributi;
- b) beni materiali o servizi: disponibilità a titolo gratuito di beni strumentali, materiali di consumo o servizi di supporto necessari alla realizzazione delle attività previste nei limiti delle risorse disponibili;
- c) facilitazioni di carattere procedurale in relazione agli adempimenti connessi all'ottenimento dei permessi strumentali alla realizzazione del progetto, ivi comprese le attività di autofinanziamento o promozionali, quali: riduzione dei tempi dell'istruttoria, semplificazione della documentazione necessaria, ecc. Per quanto riguarda le agevolazioni in materia di canoni o tributi locali si rinvia alle regolamentazioni vigenti;
- d) uso di immobili, distinto tra uso occasionale di uno spazio, uso temporaneo ed uso stabile, uso esclusivo o condiviso.

Progettualità 2024 (dati da rendicontazioni narrative e finanziarie)

Dall'analisi delle rendicontazioni narrative e finanziarie inviate dalle diverse associazioni capofila dei progetti è stato possibile ricavare una fotografia dettagliata delle progettualità messe in campo per l'anno 2024, mettendone in evidenza caratteristiche organizzative, economiche e funzionali.

Nel corso del 2024, sono stati rendicontati 60 progetti all'interno del Patto di collaborazione con la partecipazione di 19 associazioni come enti capofila. Di questi 60 progetti, la maggioranza ha riguardato temi inerenti all'asse tematico "Educazione e Formazione" (26 progetti) e in misura leggermente inferiore temi inerenti agli assi tematici "Cultura e Socializzazione" (18 progetti) e "Servizi alle persone" (16 progetti). Quasi la metà di queste progettualità (28 su 60) ha visto la collaborazione di più soggetti/enti per la realizzazione, sintomo dell'esistenza di una rete cittadina di realtà che operano in sinergia valorizzando le risorse e le competenze presenti sul territorio.

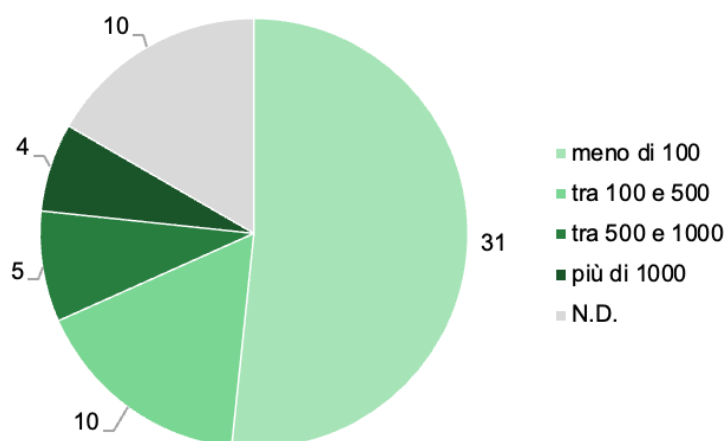
Distribuzione progettualità per asse tematico



Per quanto riguarda la tipologia di persone destinatarie di queste progettualità si osserva una grande varietà. Un terzo di esse sono rivolte all'intera cittadinanza, un ulteriore terzo risulta rivolto a persone giovani (bambin*, adolescenti e giovani adulti) e a persone a loro afferenti, come le loro famiglie e la comunità educante. Il restante terzo vede progetti volti a rispondere ad esigenze di specifiche categorie di persone quali, per fare qualche esempio, le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+, le persone migranti, le persone anziane, le persone con disabilità o volti a formare persone che svolgono professioni a contatto con le persone, come psicologi e psicologhe, il personale dei servizi scolastici e la polizia locale.

Il numero stimato di persone destinatarie dei progetti afferenti al Patto supera le 18.000 unità, con circa la metà dei progetti che ha visto meno di 100 partecipanti (prevalentemente servizi alla persona e formazioni) e ben quattro progetti con oltre 1.000 presenze (in prevalenza, festival rivolti all'intera cittadinanza). Per la realizzazione delle oltre 140 iniziative svolte nell'ambito dei 60 progetti del Patto (oltre la metà dei progetti si è sviluppata in più di un'iniziativa), oltre 500 volontari e volontarie hanno offerto il proprio impegno, garantendo un apporto fondamentale allo svolgimento delle attività.

Numero persone destinatarie dei progetti



Analizzando l'aspetto economico dei progetti svolti nel 2024 all'interno del Patto, si osserva come a fronte di un costo complessivo di 147.332 €, il Comune di Bologna ha erogato 109.665 € per la loro realizzazione, con una copertura media dei costi pari al 89,4%. In particolare, si osserva come per 25 progetti il finanziamento del Comune sia stato pari al costo di realizzazione del progetto, mentre per 20 di essi la copertura, seppur non completa, è stata superiore al 90%.

Dall'analisi complessiva delle criticità e dei feedback emersi nelle rendicontazioni sociali si rileva un quadro prevalentemente positivo, accompagnato però da alcune ricorrenze significative. Le criticità più frequenti riguardano soprattutto la mancanza di tempo e risorse, la difficoltà nel reperire fondi, la scarsità o inadeguatezza degli spazi e, in alcuni casi, la necessità di una maggiore collaborazione tra enti o di una promozione più capillare delle attività. Nonostante ciò, i feedback restituiti sono in larga parte positivi, evidenziando buon livello di partecipazione, interesse e soddisfazione. Molti soggetti coinvolti sottolineano il desiderio di ampliare l'offerta, attivare nuove iniziative o arricchire i contenuti, mentre altri mettono in luce l'entusiasmo e la grande partecipazione registrata. Complessivamente, emerge quindi un sistema progettuale dinamico, apprezzato e in crescita, che porta con sé sia elementi di forza sia aspetti organizzativi su cui continuare a investire.

3. Azioni della Giunta

Il percorso di integrazione della prospettiva di genere nelle politiche del Comune di Bologna si fonda non solo su strumenti di analisi e di monitoraggio, ma anche sull'impegno politico e amministrativo concreto della Giunta comunale e delle singole assessorie e dei singoli assessori. In questa cornice, il Bilancio di Genere intende valorizzare le azioni intraprese nel corso del 2024 che, pur afferendo a deleghe e ambiti di intervento differenti, contribuiscono in modo diretto o indiretto alla promozione delle pari opportunità e al contrasto delle disuguaglianze di genere.

Le politiche di genere, infatti, come già evidenziato in precedenza nel testo, non si esauriscono negli interventi esplicitamente dedicati alle pari opportunità, ma attraversano trasversalmente numerosi settori dell'azione amministrativa, incidendo sulle condizioni di vita, di lavoro, di accesso ai servizi e di partecipazione alla vita pubblica di donne, uomini e persone con altre identità di genere. Riconoscere e rendere visibili tali azioni significa rafforzare una lettura integrata delle politiche pubbliche e restituire la complessità dell'impegno dell'Amministrazione su questo tema.

Il presente capitolo raccoglie quindi una ricognizione delle principali iniziative, progetti e misure promosse dalla Giunta, comprese quelle sviluppate nell'ambito delle singole deleghe assessoriali, che presentano una rilevanza significativa in ottica di genere. Attraverso le slide che seguono, il Bilancio di genere mette in luce il contributo delle diverse aree politiche dell'Amministrazione alla costruzione di una città più equa e inclusiva, favorendo una maggiore consapevolezza delle connessioni tra scelte politiche, azioni amministrative e impatti differenziati sulla cittadinanza.

Per ciascuna delle azioni descritte, oltre ad indicarne l'ambito di intervento, il target di riferimento e l'annualità di realizzazione, vengono definite le priorità strategiche sulla base degli obiettivi definiti dalla "Strategia nazionale sulla parità di genere", che definisce come 5 priorità strategiche volte a guidare l'azione dei governi e delle amministrazioni: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere.

SOSTEGNO ECONOMICO INTEGRATIVO AI CENTRI ANTIVIOLENZA

Destinazione diretta di fondi comunali ai centri antiviolenza a integrazione dei fondi ordinari stanziati da Dipartimento Pari Opportunità e Regione Emilia-Romagna

AZIONE RIVOLTA A DONNE VITTIME DI VIOLENZA E FIGLI/E

Annualità: annuale

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Garantire la continuità dei servizi antiviolenza, assicurando stabilità e qualità degli interventi di accoglienza

Rafforzare il sistema dei Centri Antiviolenza e delle Case rifugio, consolidando le reti territoriali di contrasto alla violenza

PROMOZIONE DI INIZIATIVE PER CONTRASTARE LA VIOLENZA DI GENERE

Promozione di iniziative di sensibilizzazione, educative e culturali per contrastare il fenomeno della violenza contro le donne

AZIONI DESTINATE A TUTTA LA CITTADINANZA

Annualità: annuale

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Promuovere la cultura del rispetto e della parità sensibilizzando la cittadinanza sul contrasto alla violenza

Sostenere iniziative culturali contro la violenza di genere

ACCOMPAGNAMENTO ABITATIVO PER DONNE IN CONDIZIONI DI FRAGILITÀ

Concessione di alloggi di proprietà comunale in comodato d'uso ad associazioni per la realizzazione di progettazioni dedicate a donne vittime di violenza, persone in uscita da condizioni di sfruttamento e/o della tratta o a forte rischio di esclusione sociale.

RIVOLTA A DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Annualità: attività continuativa

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Favorire l'autonomia abitativa delle donne in condizioni di fragilità

Sostenere percorsi di uscita dalla violenza e dallo sfruttamento prevenendo l'esclusione sociale attraverso soluzioni abitative dedicate

CASA LIBERE TUTTE!

Progetto in collaborazione con Mondo Donna volto a fornire alloggi di transizione per donne vittime di violenza in uscita dai percorsi di assistenza.

RIVOLTA A DONNE E PERSONE VITTIME DI VIOLENZA

Annualità: 2020-2025

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Transizione abitativa per donne in uscita da percorsi di violenza subita

Uscita da contesti di grave emarginazione

COMPETENZE:

Cura del percorso di autonomia e indipendenza lavorativa

SICURA, IN AUTONOMIA

Progetto in collaborazione con Casa delle Donne volto a fornire ospitalità a donne maggiorenni italiane e straniere con o senza figli che subiscono violenza di genere e donne in uscita da sfruttamento sessuale lavorativo e offrire uno spazio di protezione, sostegno, supporto e autonomia limitando il rischio di ricadute.

RIVOLTO A DONNE E FAMIGLIE

Annualità: 2022-2024

Misure strategiche

LAVORO:

Accompagnamento all'autonomia abitativa delle persone beneficiarie, anche nel contesto condominiale, e di orientamento e inserimento lavorativo

DI NATURA TRASVERSALE:

Accompagnamento nei percorsi di regolarizzazione e al sostegno alla genitorialità

Supporto alla relazione madre/bambino/a, sostegno alla genitorialità per le madri, psicoterapia focalizzata sul trauma per madri e figli/e, consulenza e supporto legale.

COMMISSIONE AUTONOMIA ABITATIVA PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Commissione di valutazione per l'individuazione delle beneficiarie e dell'entità del contributo economico per le spese sostenute nell'ambito del percorso personalizzato di uscita dalla violenza per il raggiungimento dell'autonomia abitativa.

RIVOLTA A DONNE E PERSONE VITTIME DI VIOLENZA

Annualità: 2024

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Supporto al percorso di fuoriuscita dalla violenza e autonomia delle beneficiarie

PATTO GENERALE DI COLLABORAZIONE LGBTQIA+

Promozione dei diritti LGBTI e partecipazione alle reti di città - nazionale (Rete Ready) ed europea - anti discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere

AZIONE RIVOLTA ALLE PERSONE E ALLE ASSOCIAZIONI LGBTQIA+

Annualità: cadenza triennale (2023-2025, 2025-2027,..)

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Promozione dei diritti delle persone LGBTQIA+ e contrasto delle discriminazioni per orientamento e identità di genere

Rafforzamento delle reti istituzionali nazionali ed europee

APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA SUL LINGUAGGIO INCLUSIVO

Revisione della modulistica attualmente in uso ai fini semplificativi e di adeguamento al linguaggio di genere e aggiornamento delle schede Iperbole dedicate ai procedimenti anagrafici.

AZIONE DESTINATA AL PERSONALE COMUNALE E A TUTTA LA CITTADINANZA

Annualità: dal 2024

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Promozione di un linguaggio amministrativo inclusivo, superando l'uso del maschile sovraesteso

Rendere la comunicazione istituzionale più accessibile

MAPPE DI GENERE

Realizzazione di un atlante di mappe relative a servizi, strutture, trasporti, ecc, con la finalità di rappresentare le opportunità e i rischi di genere e le criticità nelle diverse zone della città.

AZIONE DESTINATA A TUTTA LA CITTADINANZA

Annualità: 2024

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Analizzare i rischi e le disuguaglianze di genere nello spazio urbano, rafforzando la sicurezza e l'accessibilità dei territori

Supportare la programmazione delle politiche pubbliche integrando dati e mappe nei processi decisionali al fine di orientare interventi mirati nelle aree più critiche

GENDER BENDER E TEATRO ARCOBALENO

«Gender Bender»: festival internazionale legato alle nuove rappresentazioni del corpo, delle identità di genere e di orientamento sessuale.

"Teatro Arcobaleno»: progetto formativo rivolto a infanzia e adolescenza.

RIVOLTO ALL'INTERA CITTADINANZA

Annualità: progetti annuali

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Garantire un'azione di promozione e sensibilizzazione sulle identità di genere e di orientamento sessuale, anche tra i giovani.

SOSTEGNO E PROMOZIONE DI INIZIATIVE CULTURALI

Sostegno attraverso bandi e convenzioni alle realtà culturali che realizzano azioni di promozione sull'identità di genere.

Azioni dirette di musei e biblioteche in occasione di specifiche ricorrenze (8 marzo, 25 novembre).

RIVOLTO ALL'INTERA CITTADINANZA

Annualità: 2024

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Garantire un'azione capillare su tutto il territorio cittadino di contrasto alla discriminazione di genere e di orientamento sessuale

CRONACHE MARCONIANE

Nell'anno dell'anniversario Marconiano, avvicinare i/le giovani alla cultura tecnica.

RIVOLTO AD ADOLESCENTI

Annualità: 2024/2025

Misure strategiche

COMPETENZE:

Favorire lo sviluppo di competenze integrative tra cultura tecnica e cultura umanistica

LAVORO:

Favorire la conoscenza del contesto economico locale

Favorire la scelta di percorsi formativi tecnologici anche per le ragazze

BOLOGNAMETALMECCANIC@

Iniziativa volta a far conoscere alle giovani generazioni il mondo industriale e la storia del lavoro del nostro territorio e a decostruire stereotipi e pregiudizi

RIVOLTO A STUDENTI E STUDENTESSE

Annualità: 2023/2024

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Fornire strumenti di conoscenza sulla storia del territorio

LAVORO:

Conoscere le principali dinamiche relative all'inserimento nel mondo del lavoro con attenzione all'ottica di genere

TOPONOMASTICA AL FEMMINILE

Intitolazione di vie, piazze, giardini, parchi, piste ciclabili, ecc.. a persone di genere femminile

DEDICATA ALLE DONNE

Annualità: attività continuativa

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Valorizzazione delle figure femminili nella storia, nella cultura, nella scienza e nell'impegno civile

Incremento della visibilità delle figure femminili nello spazio pubblico e riduzione degli squilibri simbolici nella rappresentazione

COMUNICARE LA SCUOLA TECNICA

L'iniziativa è finalizzata a spiegare ai ragazzi e alle ragazze delle medie cosa significa studiare in un istituto tecnico, quali sono gli sbocchi occupazionali e le prospettive future.

RIVOLTO A STUDENTI E STUDENTESSE

Annualità: 2024/2025

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Approfondire la prospettiva di genere nella formazione tecnica, toccando i temi della vocazione, del pregiudizio, delle aspettative e dei modelli

COMPETENZE:

Favorire la scelta da parte delle ragazze di carriere formative e professionali tecniche

LAVORO:

Favorire l'inserimento in carriere professionali tecniche di figure femminili

ORIENTAMENTO E LAVORO

Attività con le quinte classi degli ITI di informazione orientativa sul mercato del lavoro e professioni in ambito tecnico-tecnologico

RIVOLTO A STUDENTI E STUDENTESSE

Annualità: si ripete ogni anno 2023/2024/2025

Misure strategiche

LAVORO:

Gli sbocchi occupazionali e formativi delle persone diplomate agli istituti tecnici evidenziano l'alta occupabilità maschile e femminile di chi ha formazione tecnica industriale

LE ALDINI INCONTRANO LE IMPRESE

Incontri in presenza di imprese e studenti del territorio con particolare attenzione all'ottica di genere.

RIVOLTO A STUDENTI E STUDENTESSE

Annualità: dal 2023 è un appuntamento annuale 2023/2024/2025

Misure strategiche

LAVORO:

Fornire ai giovani e alle giovani strumenti di riflessione sulle possibilità di carriera, guadagno e crescita professionale in reparti e ruoli aziendali a forte impronta tecnologica con attenzione all'ottica di genere

SCUOLE APERTE ESTATE 2024

Dal 2012 Scuole Aperte Estate ha promosso iniziative educative e culturali per la fascia 11-17 anni durante i mesi estivi presso le scuole della città, attraverso una stretta interazione con il territorio, tenendo insieme aggregazione ed inclusività.

RIVOLTO AD ADOLESCENTI, STUDENTI E STUDENTESSE, PERSONALE COMUNALE, PERSONE CON BACKGROUND MIGRATORIO, PERSONE CON DISABILITÀ, ASSOCIAZIONI

Annualità: 2024

Misure strategiche

COMPETENZE:

L'offerta qualificata di attività e laboratori sviluppa competenze trasversali utili per gli apprendimenti sociali, culturali e curricolari

LAVORO:

La proposta di Scuole Aperte amplia le possibilità di conciliazione vita-lavoro dei genitori dei ragazzi e delle ragazze adolescenti

SERVIZIO DELLE CONSIGLIERE DI FIDUCIA DEL COMUNE DI BOLOGNA

Il servizio delle Consigliere di Fiducia (CdF) garantisce l'ascolto e il supporto a tutte le persone che lavorano nell'Ente e che si ritengono vittime di discriminazione, mobbing, molestie, straining e malessere lavorativo.

RIVOLTO AL PERSONALE COMUNALE

Annualità: servizio attivo dal 2015

Misure strategiche

LAVORO:

Il servizio CdF ha come obiettivo prioritario il raggiungimento del benessere lavorativo e organizzativo, attraverso l'attivazione di percorsi informali.

DATI DISAGGREGATI PER GENERE

Inclusione di dati disaggregati per genere, non solo come dati a consuntivo (gender index), ma anche, ove possibile, come target o risultati attesi delle politiche nella programmazione dell'Ente a partire dal DUP (Documento Unico di Programmazione).

Nel DUP 2024-2026 ci sono dati disaggregati per genere sia nella Sez. Strategica (contesto esterno/interno, indagine qualità della vita) che nella Sez. Operativa (indicatori gestionali con target definito e Gender Index come fotografia a consuntivo).

RIVOLTA ALL'INTERA POPOLAZIONE

Annualità: attività continuativa

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Produrre sviluppo e benessere per la propria comunità tramite un'adeguata programmazione delle politiche pubbliche volta a colmare il Gender Gap.

Colmare l'assenza di informazioni e dati di qualità, accessibili e misurabili per il/la policy maker al fine di ridurre il Gender Data Gap.

STATISTICHE DI GENERE

Produzione di dati e rapporti statistici improntate ad una lettura dei fenomeni demografici, sociali ed economici integrando una prospettiva di genere

RIVOLTA ALL'INTERA POPOLAZIONE

Annualità: attività continuativa

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Produrre analisi, reportistica e indicatori di genere per colmare l'assenza di informazioni e dati di qualità, accessibili e misurabili per il/la policy maker al fine di ridurre il Gender Data Gap e per la cittadinanza a scopo informativo.

SCUOLA DELLE DONNE

Il progetto comprende diverse attività, tra cui scuola di Italiano, laboratorio di sartoria, attività di orientamento alle opportunità nel territorio, incontri tematici e confronto su salute, genitorialità e scuola.

RIVOLTA ALLE DONNE

Annualità: dal 2017

Misure strategiche

COMPETENZE:

Apprendimento della lingua, sartoria in un contesto comunitario.

DI NATURA TRASVERSALE:

Creazione di un contesto comunitario per la conoscenza reciproca e la creazione di reti di mutuo aiuto, principalmente per le donne residenti nel quartiere San Donato - San Vitale

COLLETTIVA-MENTE: PERCORSI DI FILOSOFIA PER I CITTADINI DI DOMANI

La proposta è caratterizzata da due elementi: la continuità educativa e il dialogo filosofico in setting circolare, modalità che facilita la pratica della cittadinanza attiva e la riflessione su diritti e legalità.

RIVOLTO A FAMIGLIE, BAMBINE/I, STUDENTI E STUDENTESSE

Annualità: 2024/2025

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Promozione del diritto alla parola e alla partecipazione attiva di bambine e bambini nei percorsi educativi

Educazione alla giustizia, alla cura della città e al contrasto delle discriminazioni attraverso co-progettazione con scuole e comunità educante

4. Prospettive e obiettivi di miglioramento

Il Bilancio di genere assume un ruolo centrale come strumento di supporto alla costruzione delle politiche, oltre che di rendicontazione, contribuendo a rendere più consapevole ed efficace l'azione amministrativa. Attraverso l'analisi dei dati disaggregati per genere, la riclassificazione del bilancio e l'approfondimento delle azioni e delle politiche attivate, il Bilancio di genere consente di rendere visibili effetti e impatti che altrimenti rischierebbero di rimanere impliciti. Questa edizione, infatti, non si limita a restituire una fotografia dello stato di fatto, ma intende stimolare una riflessione critica sulle scelte dell'Amministrazione e sulle loro ricadute differenziate sulla popolazione. In questo senso, esso rappresenta uno strumento a supporto dell'evoluzione dei processi decisionali, contribuendo al rafforzamento delle competenze interne e alla progressiva integrazione della valutazione di impatto di genere nelle pratiche amministrative.

Si è approfondito il livello di analisi e di dettaglio, a testimonianza di una crescente attenzione dell'Amministrazione all'integrazione della prospettiva di genere nelle proprie politiche; permangono tuttavia alcune criticità e margini di miglioramento, che rendono necessario individuare e prioritizzare specifiche aree di sviluppo per rafforzare ulteriormente l'efficacia dell'approccio adottato.

Una delle principali aree di miglioramento individuate riguarda il rafforzamento della disponibilità, della qualità e dell'utilizzo dei dati disaggregati per genere. Il Comune di Bologna dispone da molti anni di un articolato sistema di raccolta e produzione di dati, sia attraverso l'estrazione da banche dati amministrative sia mediante indagini dirette rivolte alla cittadinanza, che rappresenta una risorsa preziosa per l'analisi dei bisogni e per la programmazione delle politiche pubbliche. Tale patrimonio informativo può essere ulteriormente valorizzato attraverso la ricerca mirata di dati attualmente mancanti, l'approfondimento delle analisi esistenti e lo sviluppo di nuove ricerche in grado di colmare alcune lacune ancora presenti.

Se la chiara declinazione nel PIAO delle pari opportunità come driver trasversale per la generazione di Valore Pubblico (sezione 2.2.3) è indice della chiara direzione intrapresa dalle strutture dell'ente, che a partire dal 2025 è anche supportato a livello metodologico da un Team operativo integrato, una sfida rilevante riguarda l'integrazione di questi dati in un quadro di riferimento unitario che ne favorisca un utilizzo più sistematico e consapevole all'interno dei processi decisionali dell'Amministrazione. In particolare, risulta fondamentale rafforzare il collegamento tra la produzione dei dati, la valutazione dei bisogni della cittadinanza e la capacità dell'ente di rispondere in modo adeguato alla domanda potenziale, reale ed espressa di servizi, superando il rischio di un utilizzo meramente descrittivo delle informazioni raccolte.

Ulteriori elementi di complessità sono legati ai limiti attuali dei sistemi informativi, che non consentono ancora una piena rappresentazione della pluralità delle identità di genere oltre il modello binario tradizionale, e alla necessità di consolidare una cultura organizzativa del dato e dell'analisi in ottica di genere. In questo ambito, emerge il bisogno di investire in percorsi di formazione continuativa sul gender mainstreaming e sulla valutazione di impatto di genere, nonché di promuovere una maggiore restituzione e condivisione dei dati con la società civile, al fine di rafforzare trasparenza, consapevolezza e partecipazione.

Il rafforzamento dei sistemi di raccolta, analisi e utilizzo dei dati di genere rappresenta dunque una condizione essenziale per sostenere l'evoluzione del Bilancio di genere da strumento prevalentemente descrittivo a leva strutturale per il cambiamento delle politiche pubbliche,

orientando l'azione dell'Amministrazione verso una lettura sempre più inclusiva e rispondente ai bisogni della cittadinanza.

A partire dal quadro delineato, si riportano di seguito alcune prospettive di sviluppo e obiettivi di miglioramento relativi ad alcune aree specifiche del Bilancio di genere, individuate come particolarmente rilevanti per rafforzare l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche comunali e orientare in modo più efficace le azioni future dell'Amministrazione.

Nel Bilancio di genere 2025 è stata presentata per la prima volta una riclassificazione del consuntivo di contabilità analitica, rappresentando un passaggio significativo nel percorso di integrazione della prospettiva di genere nella lettura delle risorse economiche dell'ente. Questo primo esercizio consente di avviare una riflessione più strutturata sull'allocazione della spesa pubblica e sui suoi potenziali effetti differenziati in relazione alle disuguaglianze di genere.

Il lavoro svolto costituisce una base importante, ma presenta al contempo ampi margini di miglioramento. In particolare, emerge la necessità di approfondire l'analisi delle diverse categorie di costo, al fine di comprendere con maggiore precisione il loro impatto sui diversi gruppi di beneficiarie e beneficiari. Una lettura più puntuale dei costi, anche in relazione agli stakeholder coinvolti, consentirebbe di rafforzare la capacità di interpretare il bilancio in chiave trasversale, superando una visione settoriale delle politiche di genere.

Come già evidenziato nella precedente edizione del Bilancio di genere, la disponibilità di una contabilità analitica articolata rappresenta un punto di forza dell'Amministrazione, che potrebbe essere ulteriormente valorizzato attraverso l'integrazione dei dati di utilizzo dei servizi con informazioni disaggregate per genere. Tale evoluzione permetterebbe di collegare in modo più diretto le risorse impiegate all'impatto effettivo delle politiche sulle persone, rafforzando sia la lettura di genere sia, in prospettiva, quella generazionale.

Un maggiore livello di dettaglio nella riclassificazione del bilancio comporterebbe un incremento del potenziale del Bilancio di genere come strumento di analisi e di supporto alle decisioni, utile a orientare le politiche pubbliche verso una maggiore equità e a rafforzare l'integrazione della prospettiva di genere nelle scelte di programmazione e allocazione delle risorse. In questa direzione, il percorso avviato in questa edizione del Bilancio di genere rappresenta un passo significativo verso una rilettura sempre più consapevole e sistematica della spesa pubblica in ottica di genere.

Nell'ambito delle politiche educative, il Bilancio di genere 2025 conferma l'attenzione rivolta alle attività formative sui temi della parità di genere, del contrasto agli stereotipi e della valorizzazione delle differenze, in particolare quelle dedicate al personale dei servizi educativi 0-6. Il lavoro avviato negli anni precedenti ha consentito di costruire una prima base informativa relativa alla partecipazione ai percorsi formativi e alla composizione di genere delle persone coinvolte, ponendo le premesse per un'evoluzione dell'analisi in termini di valutazione di impatto.

Una delle principali prospettive di miglioramento riguarda la possibilità di approfondire la ricaduta concreta della formazione sull'operatività quotidiana dei servizi e sulle competenze acquisite dal personale. In questa direzione, è emersa la volontà di integrare gli strumenti di rilevazione già in uso con ulteriori momenti di raccolta di feedback, capaci di intercettare non solo il gradimento immediato dei percorsi formativi, ma anche gli effetti nel medio periodo sulle pratiche educative e organizzative.

In particolare, si intende procedere ad un'elaborazione più approfondita dei questionari di valutazione, integrandoli con domande specifiche volte a rilevare se e in che modo le persone partecipanti ritengano di aver acquisito nuove competenze e se i contenuti trattati abbiano prodotto cambiamenti nel lavoro quotidiano all'interno dei servizi. A tal fine, è in corso una riflessione condivisa sull'opportunità di affiancare ai questionari somministrati al termine dei corsi un ulteriore strumento di rilevazione, da somministrare a distanza di tempo, in grado di cogliere con maggiore efficacia le ricadute operative della formazione.

Un ulteriore ambito di approfondimento riguarda la composizione di genere del personale coinvolto nei servizi educativi e, in particolare, la partecipazione maschile ai percorsi formativi e alle diverse professionalità presenti nell'area. In una prospettiva di miglioramento, l'Amministrazione intende rafforzare l'analisi delle percentuali di donne e uomini nei diversi ruoli – docenti, collaboratrici e collaboratori, partecipanti ai corsi – e nei differenti assi formativi, al fine di individuare eventuali squilibri e promuovere una maggiore partecipazione maschile alle iniziative formative sui temi della parità di genere.

Nel medio-lungo periodo, la raccolta e l'analisi sistematica dei dati, insieme alla valutazione delle ricadute formative e organizzative, potrà offrire spunti pedagogici e riflessioni sugli strumenti operativi, contribuendo allo sviluppo di una formazione culturale trasversale e sempre più integrata.

In relazione alle “Linee guida sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere”, una prospettiva di miglioramento potrebbe consistere nell'approfondire l'analisi delle modalità di applicazione, entrando maggiormente nel dettaglio degli atti e dei materiali aggiornati dai singoli settori, valorizzando buone pratiche, come effettuato quest'anno con il Settore Servizi Demografici, attraverso una lettura più analitica che consenta di restituire non solo un quadro complessivo, ma anche esempi concreti di attuazione delle Linee guida.

Per quanto concerne il Patto generale di collaborazione LGBTQIA+, una possibile prospettiva di miglioramento riguarda il rafforzamento della qualità delle rendicontazioni, attraverso la raccolta di dati più precisi e strutturati, in grado di superare una dimensione meramente descrittiva e di supportare analisi più approfondite sull'impatto delle azioni realizzate.

In conclusione, il quadro che emerge conferma come l'impegno del Comune di Bologna nel contrasto alle disuguaglianze di genere si configuri come un processo di lungo periodo e in costante rafforzamento, che attraversa politiche, strumenti e pratiche amministrative. Il Bilancio di genere non rappresenta dunque un punto di arrivo, ma un punto di partenza: uno strumento dinamico, in continua evoluzione, da cui far scaturire percorsi di miglioramento e sperimentazioni, orientando le politiche pubbliche verso una crescente attenzione alle differenze e al superamento delle disuguaglianze di genere.

Conclusioni

a cura di Porpora Marcasciano, Presidente 7^a Commissione Consiliare "Parità e Pari Opportunità"

Il bilancio di genere a Bologna può fare la differenza e sicuramente la fa nella visione e nella costruzione di una città ideale per come la desideriamo, immaginiamo e sogniamo.

In un mondo che declina tutto attraverso il solo genere maschile è difficile, non solo fare, quanto immaginare la città giusta e a misura di una comunità allargata inclusiva comprensiva di generi e culture diverse. Una città scintillante bellezza... è un'utopia? Basta non pensarla come tale e fare, rifare, costruire pezzettino alla volta, limando, aggiustando e anche studiando spazi e geografie comode, rassicuranti. Procedere un passo alla volta, man mano, senza arretrare, con la determinazione, tutta femminile e femminista, di chi le cose se le deve conquistare perché alle donne, alle identità non conformi, alle soggettività diverse (per genere, sesso, cultura, religione, **abilità differenti**), molti spazi - fisici e non - restano preclusi o di difficile accesso.

A Bologna però, incarnato nella sua storia e radicato nella sua visione politica, esiste un prezioso laboratorio di ricamo e tessitura che giorno per giorno lavora di fino, spesso dietro le quinte, in maniera sobria e non urlata, sui sogni e i bisogni che affollano gli spazi del genere. Quindi a un bilanciamento giusto e creativo in una prospettiva di genere. Non sono parole vuote o idealiste (come qualcuno sostiene), ma programmi, progetti, azioni e anche parole che pian piano trasformano l'orizzonte esclusivo ed escludente marcato dal rosa e celeste. Mai come in questo mandato il ricamo e la tessitura di genere si materializzano molto chiaramente e si sa che quanto più si avanza più le avversità aumentano – a riprova del buon lavoro che si sta realizzando.

Una metafora che a me piace, rispondente a quanto detto, è quella del battello che, salpando su acque tranquille, più aumenta la sua velocità, più le onde si infrangono forte davanti. E a proposito di metafore me ne sia concessa una seconda per chiudere questo mio contributo:

il mondo è come un grosso piano inclinato, da una parte l'occidente ricco e opulento (almeno così era) e dall'altra il resto dell'umanità povera e magra. Nonostante i primi siano numericamente inferiori, ma abbondantemente sovrappeso, sedendosi sul piano lo fanno inclinare violentemente ribaltando l'umanità derubata verso di loro. Sono le migrazioni, gli esodi, le fughe o meglio le scivolate sul piano inclinato che tanto disturbano la quiete delle nostre città.

La stessa metafora calzerebbe perfettamente sostituendo o mettendo il patriarcato al posto del capitalismo. E tutto torna. A Bologna ci siamo imbarcate per equilibrare l'asse troppo inclinato e, nonostante le onde sempre più forti, il battello procede.

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

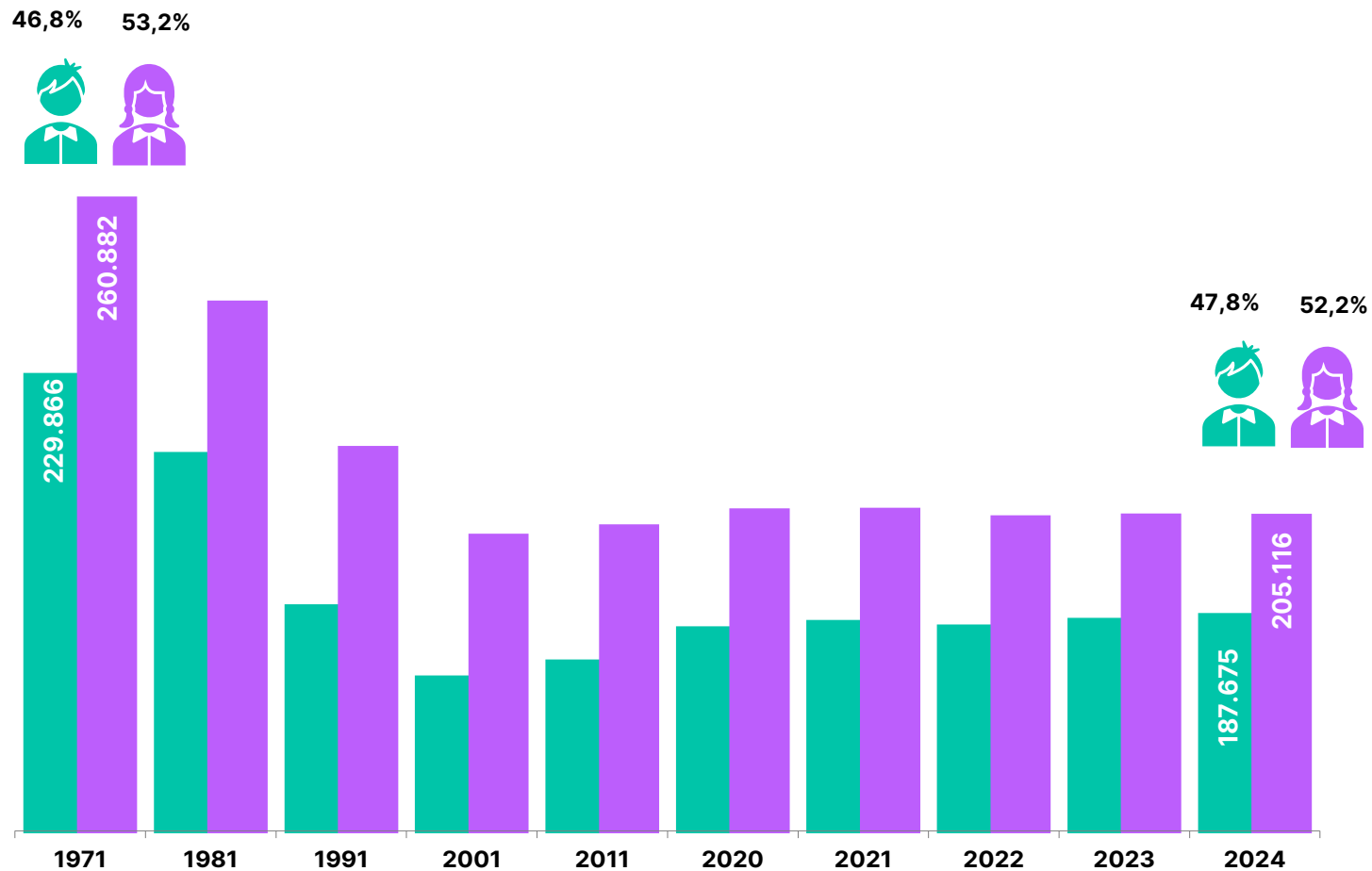
Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

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



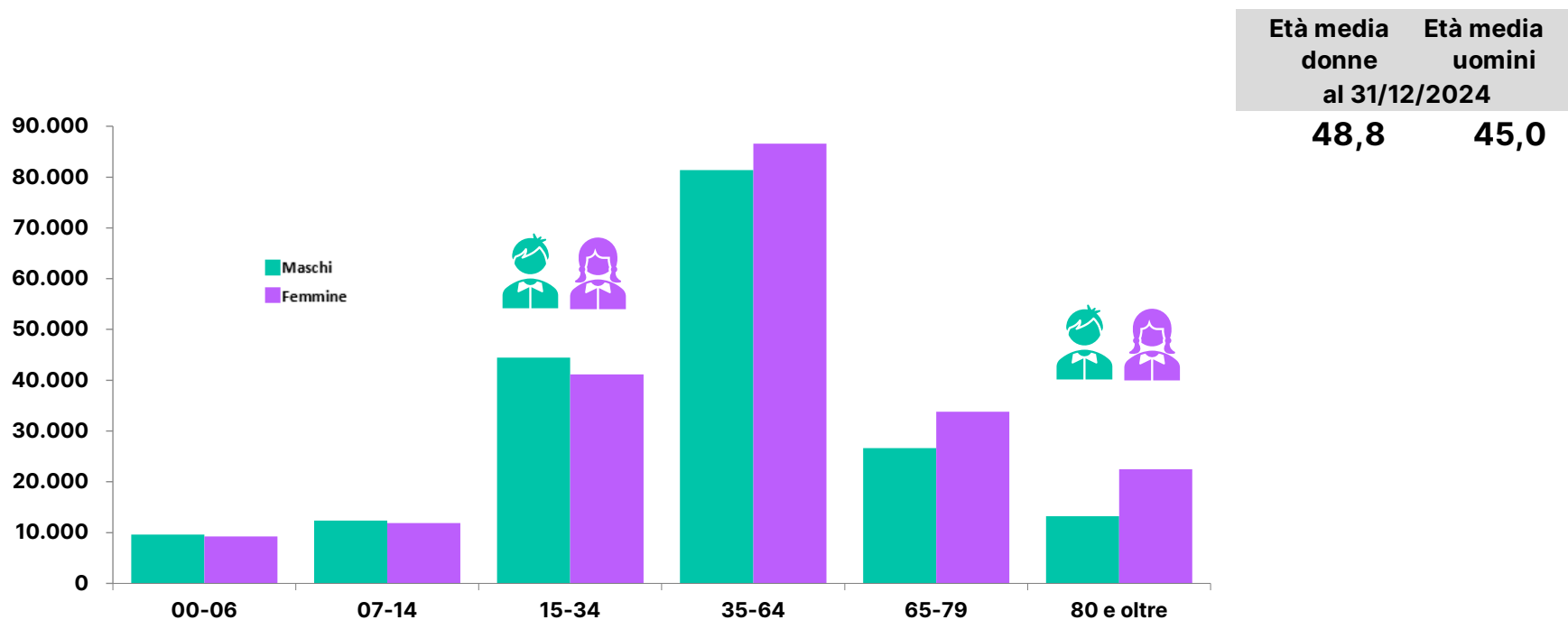
Fonte: Elaborazioni sulla base dei registri Anagrafici e di Stato civile del Comune di Bologna per data di registrazione.

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

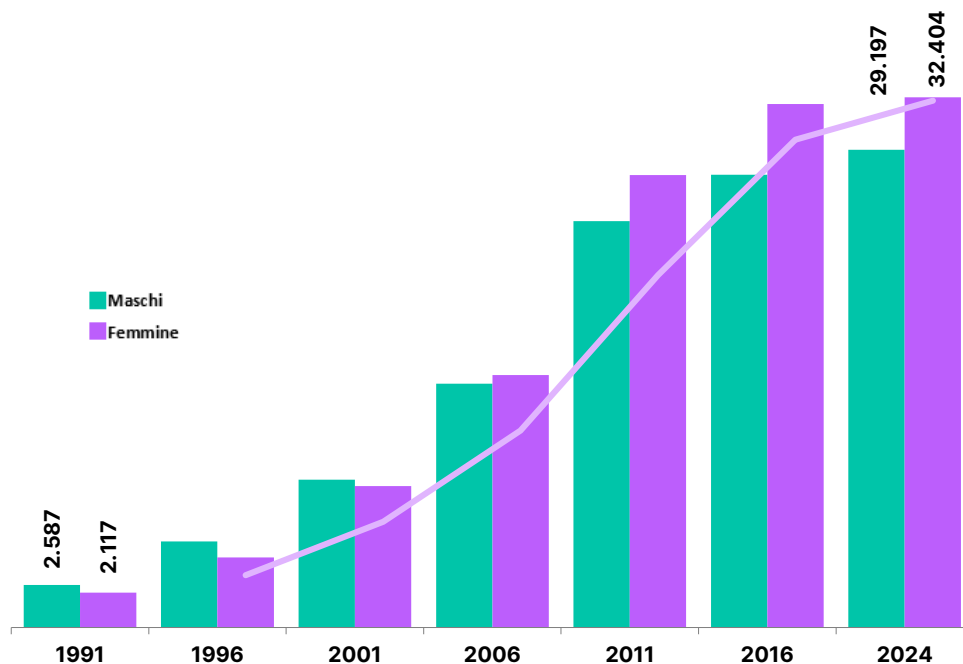
Popolazione residente per grandi classi di età e genere al 31/12/2024



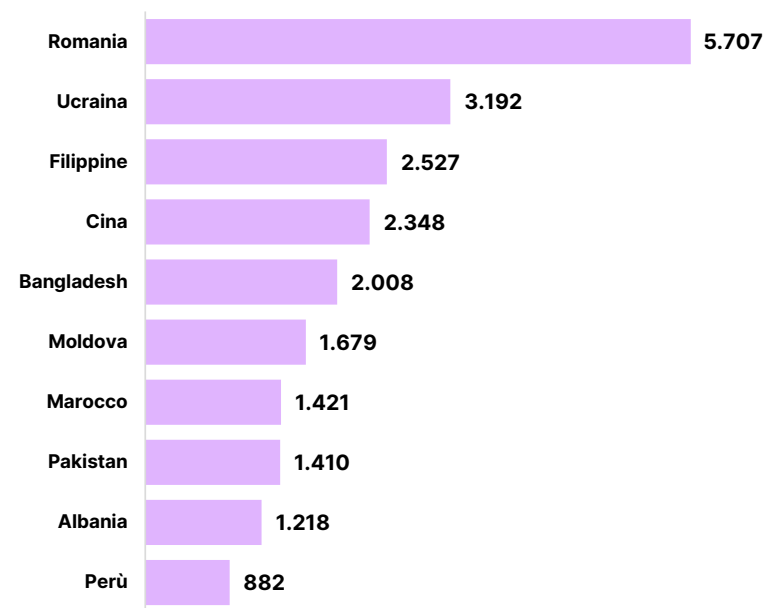
Dati anagrafici

Gli stranieri e le straniere residenti a Bologna

Popolazione residente straniera per genere



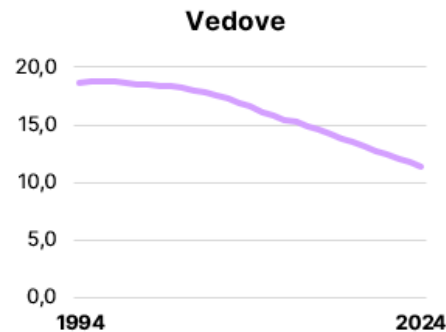
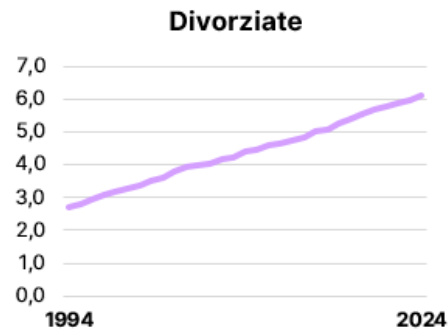
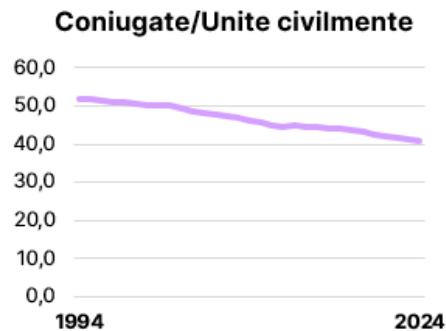
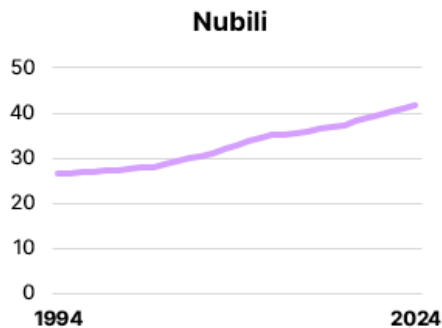
Principali nazionalità delle donne straniere Anno 2024



Dati anagrafici

Nuzialità e stato civile delle donne a Bologna

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



Donne di 15 anni e più al 31 dicembre 2024 per stato civile

Nubili	76.821	(41,8%)
Coniugate	74.625	(40,6%)
Unite civilmente	350	(0,2%)
Divorziate	11.200	(6,1%)
Vedove	20.995	(11,4%)

Età media delle donne
al primo matrimonio

Anno 1994

Anno 2024

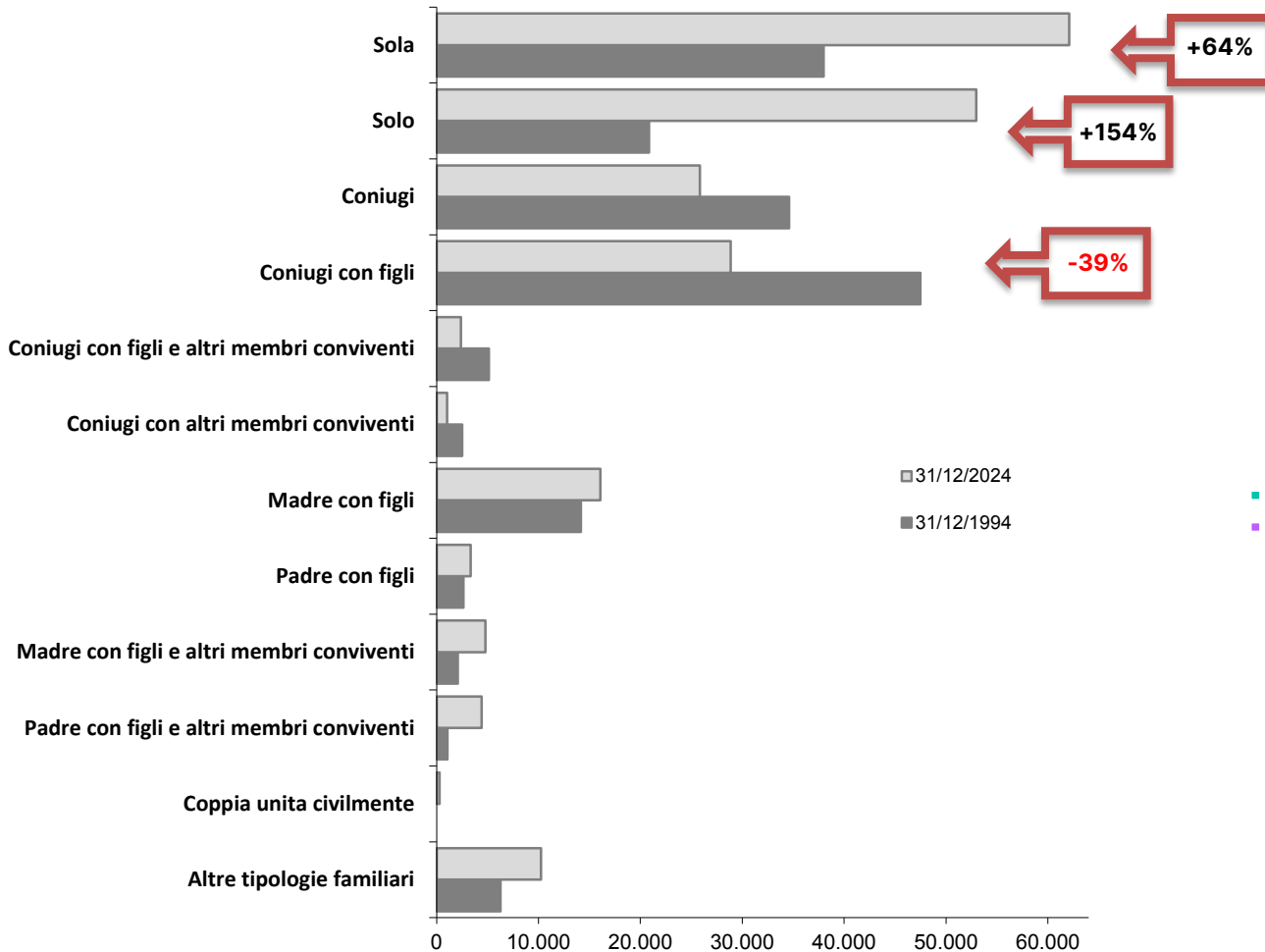
30 anni

39 anni

Dati anagrafici

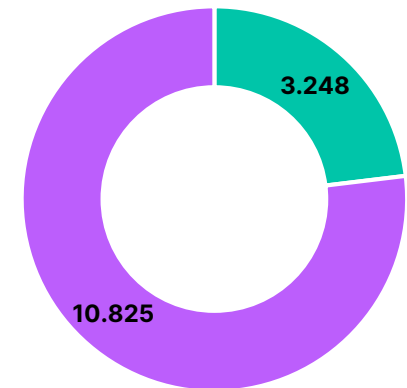
Le famiglie a Bologna

Famiglie residenti per tipologia al 31 dicembre 1994 e al 31 dicembre 2024



Una tipologia di famiglie: *famiglie che vivono sole senza condividere la casa con altri al 31/12/2024*

Sole e soli ultraottantenni



Madri e padri soli con figli minori

85,4%



14,6%



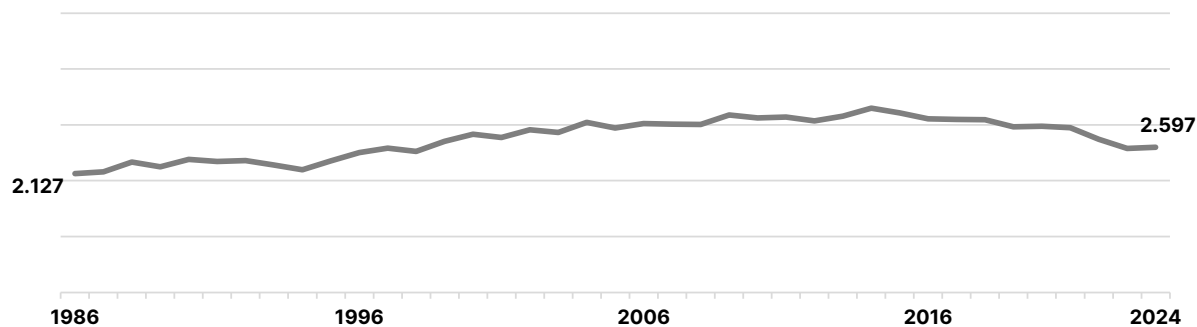
Fonte: Elaborazioni sulla base dei registri Anagrafici e di Stato civile del Comune di Bologna per data di registrazione.

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



Aumento dei nati
(2024/2023)

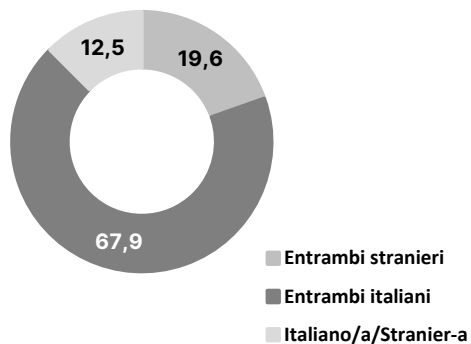
+0,7%

Riduzione dei nati
(2024/2023)
da coppie di nazionalità
straniera

-0,4%

Nascite per nazionalità genitori


31 Nati
Per 1.000 donne
in età feconda



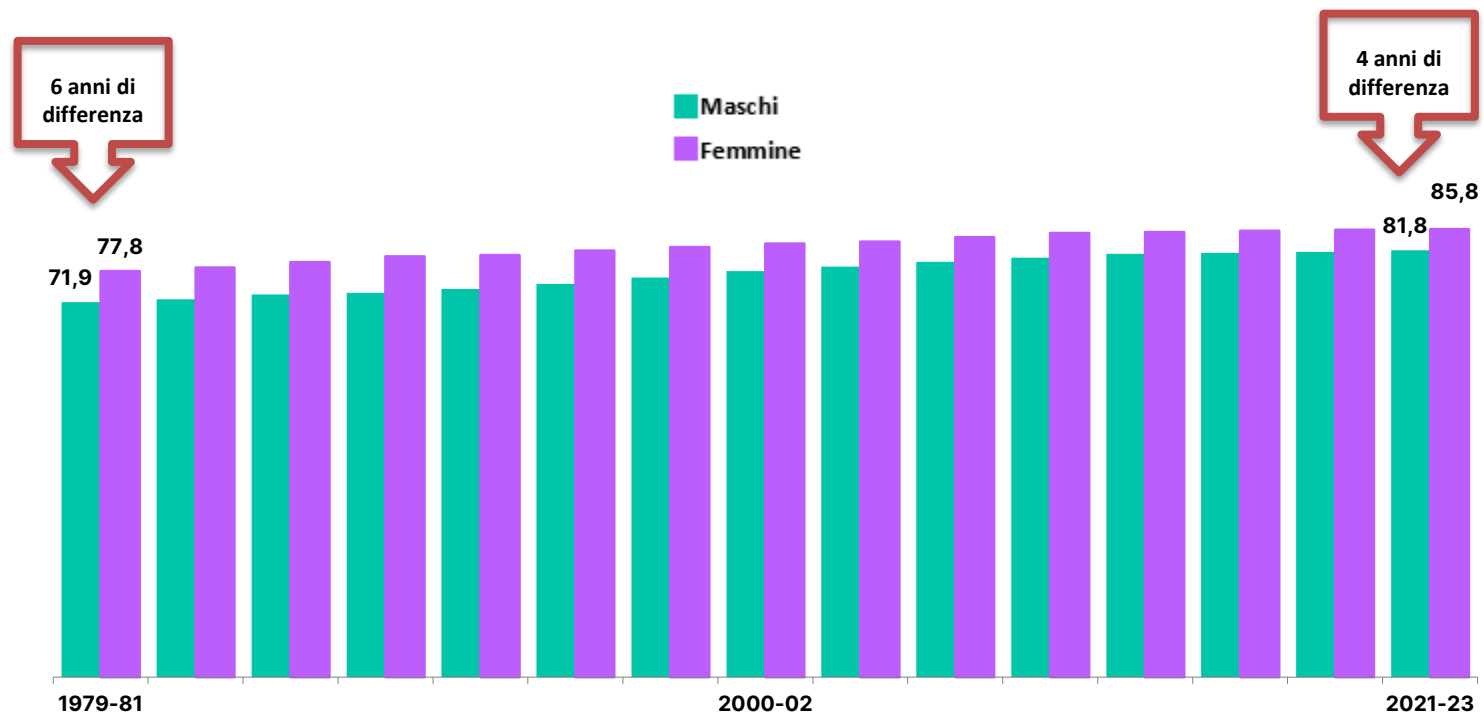
Età media delle donne al
parto nel 2023

34,1 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 2023

Analfabetismo e alfabetismo
senza titolo di studio



45,4%



54,6%

Licenza di scuola
elementare



40,3%



59,7%

Licenza di scuola media o
avviamento professionale



52,0%



48,0%

Diploma di istruzione secondaria di
II grado o di qualifica professionale



49,6%

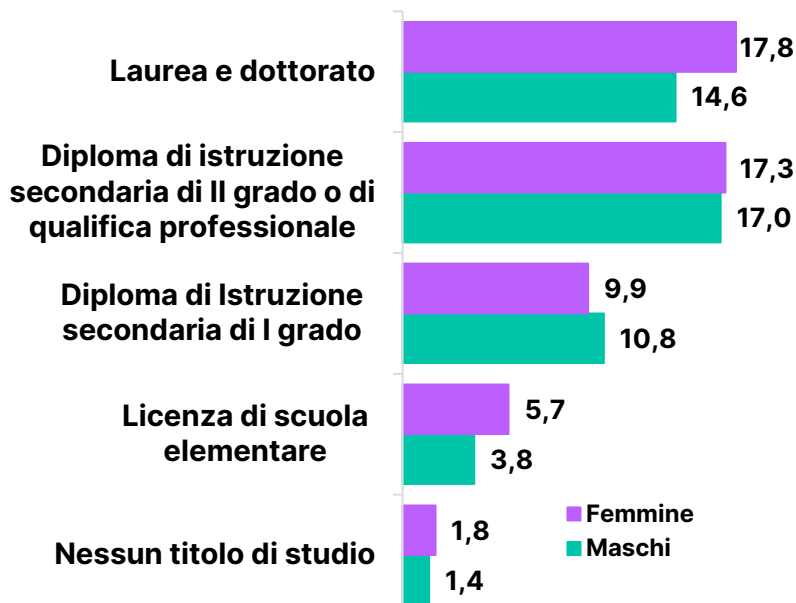


50,4%

% 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 2023**

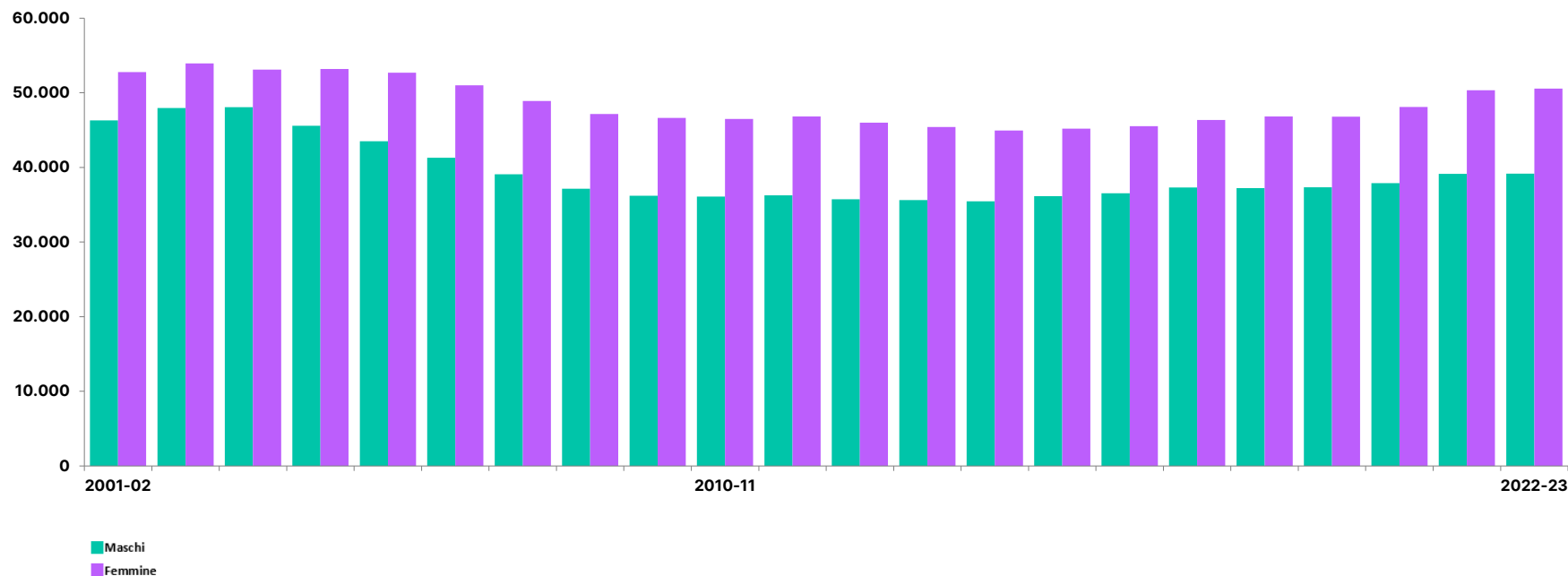
	Maschi	Femmine	Totale
Analfabeti	586	885	1.471
Alfabeti privi di titolo di studio	4.581	5.512	10.093
Licenza di scuola elementare	13.957	20.663	34.620
Diploma di Istruzione secondaria di I grado	39.199	36.166	75.365
Diploma di istruzione secondaria di II grado o di qualifica professionale	61.980	62.940	124.920
Diploma di tecnico superiore ITS o titolo di studio terziario di primo livello	10.770	13.671	24.441
Titolo di studio terziario di secondo livello	39.439	48.227	87.666
Dottorato di ricerca/diploma accademico di formazione alla ricerca	2.968	3.095	6.063
Totale	173.480	191.159	364.639

Fonte: Istat Censimento permanente popolazione e abitazioni.

Istruzione

Le iscrizioni all'Università di Bologna

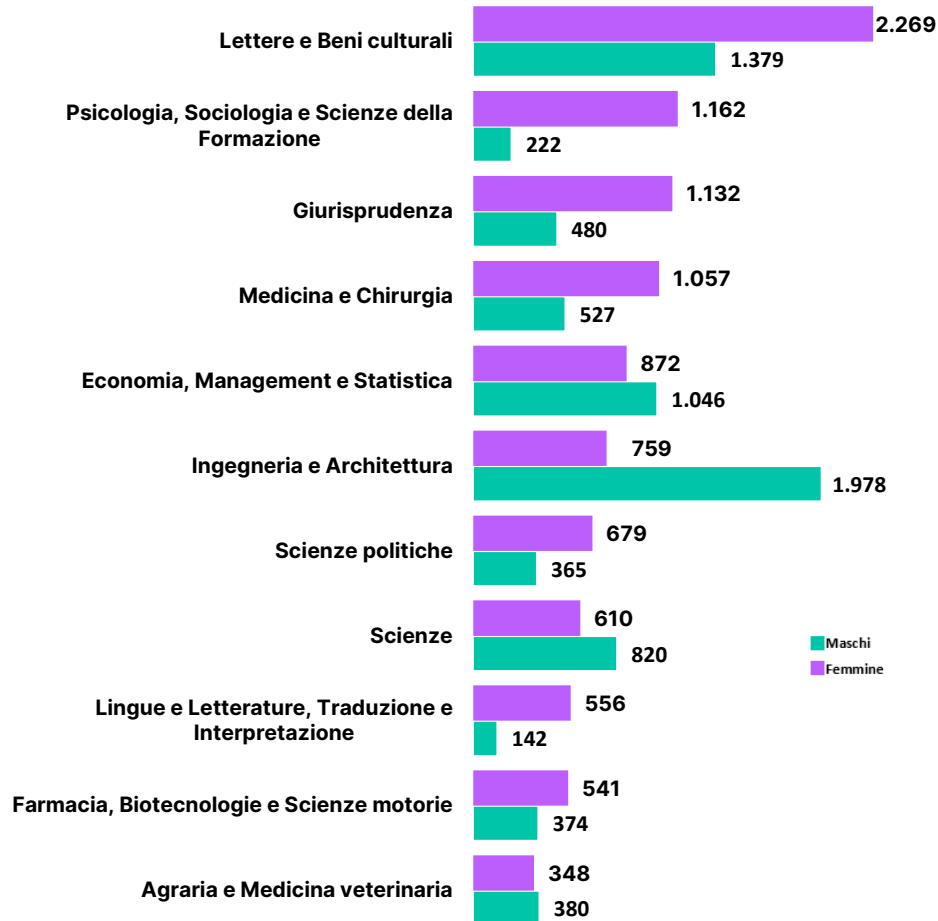
Persone iscritte all'Università di Bologna



Istruzione

Le matricole all'Università di Bologna

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



43,6% 56,4%



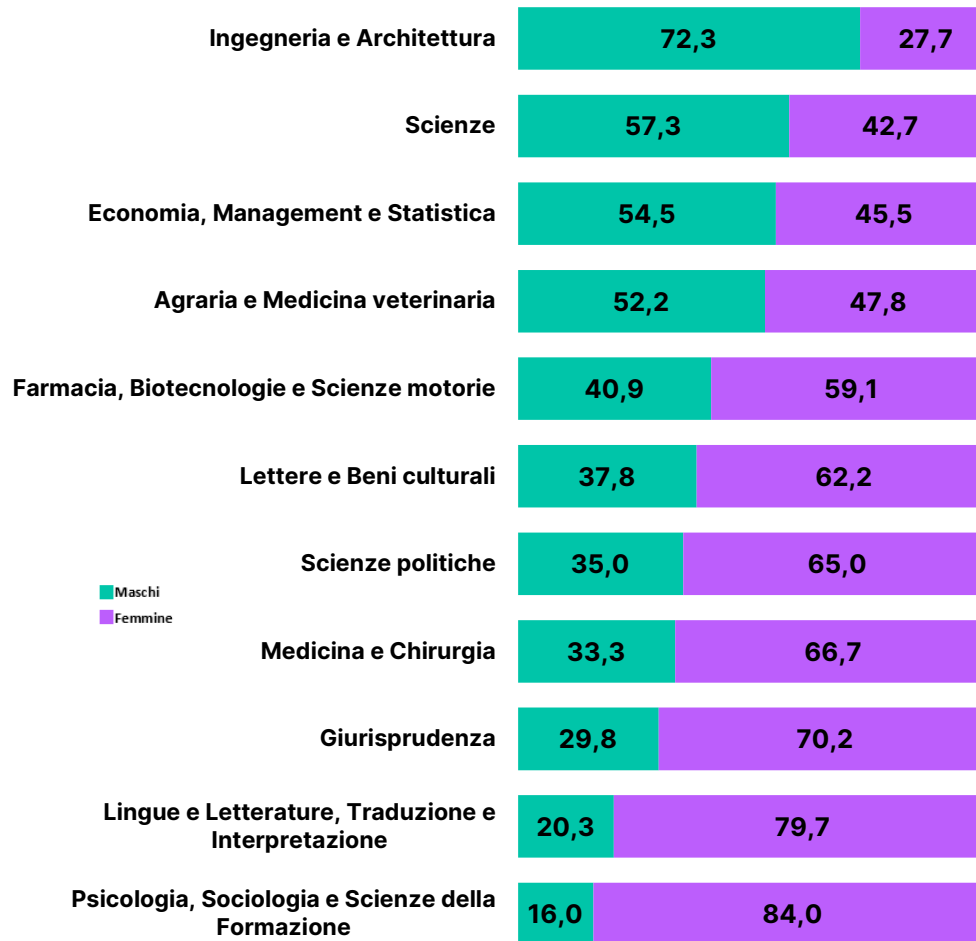
-4,5%
di persone
immatricolate
rispetto allo scorso
anno (-4,6% maschi e
-4,4% femmine)

(*) 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

% 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 (*)**

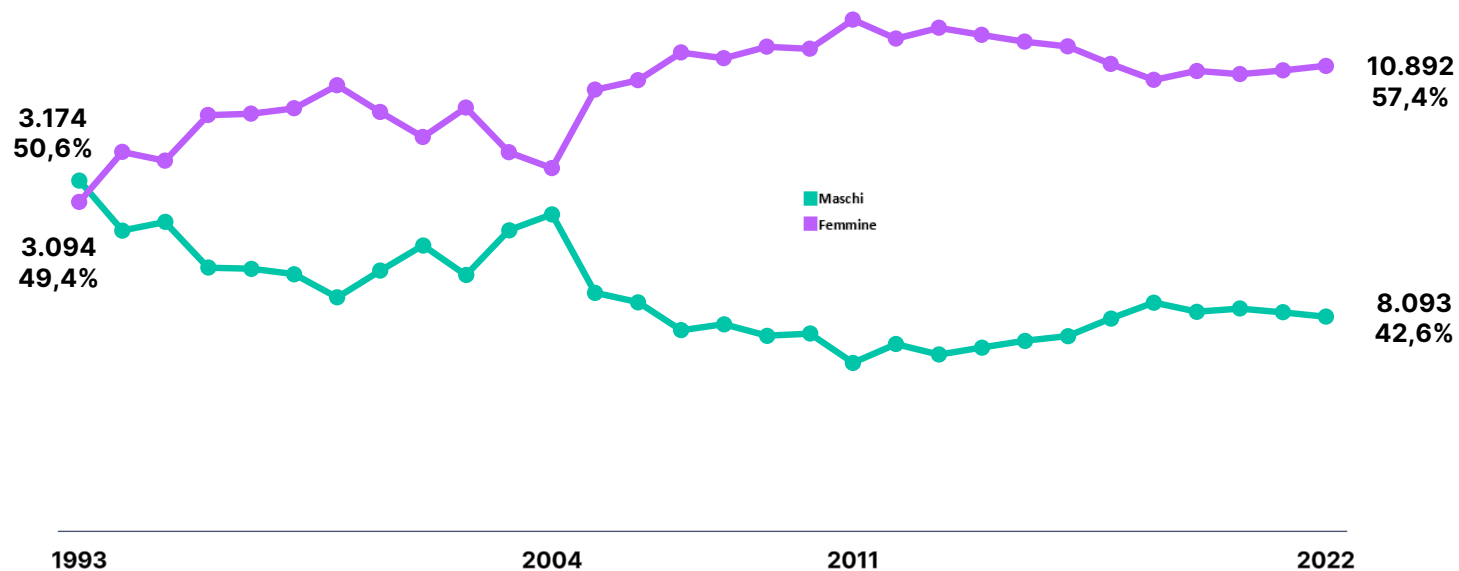
(*) L'acronimo STEM significa letteralmente Science, Technology, Engineering e Mathematics. Questa sigla, in italiano vuole indicare l'insieme delle discipline scientifico-tecnologiche, e i relativi campi di studio.

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

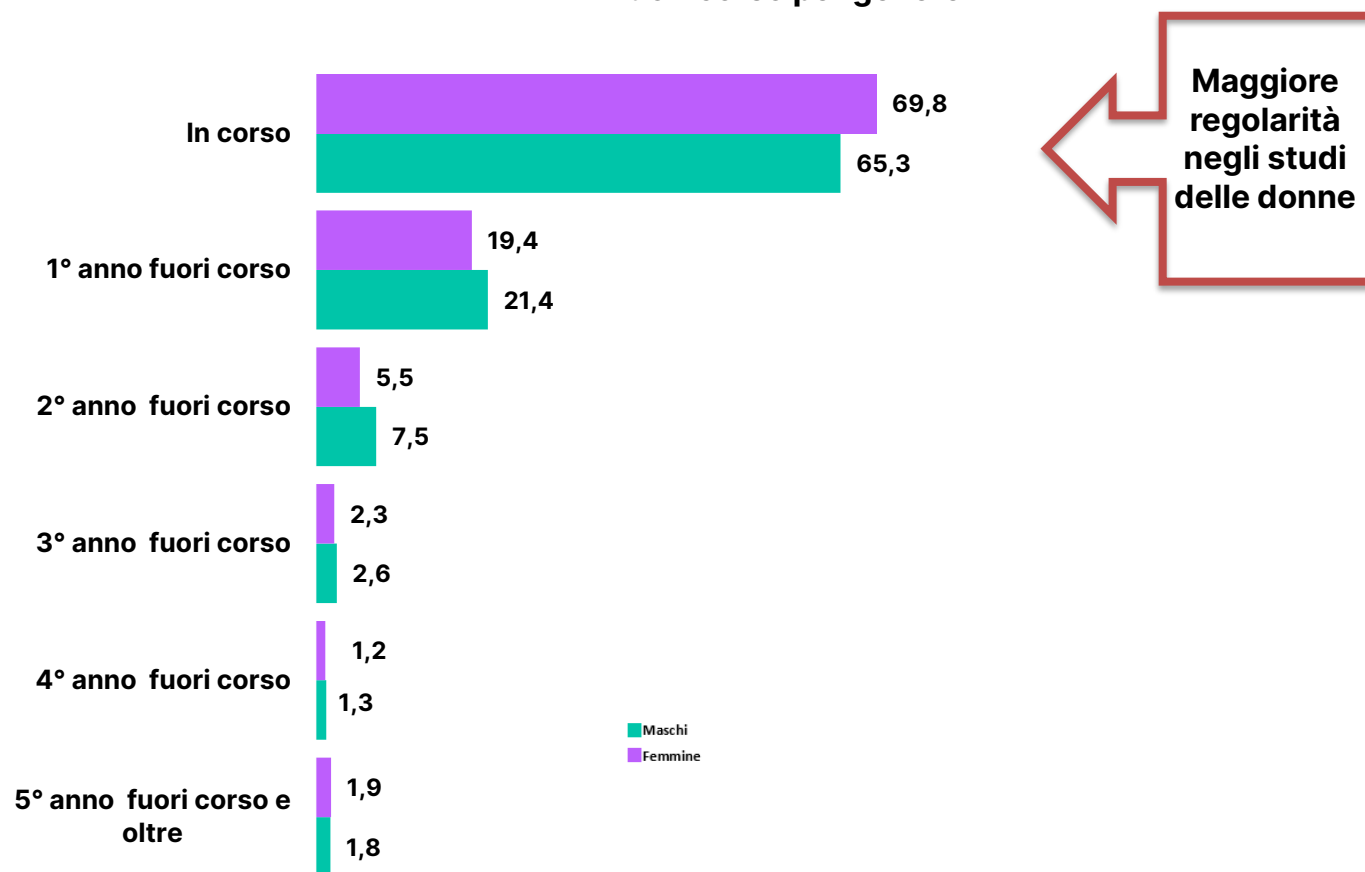
% per genere di laureati e diplomati all'Università di Bologna



Istruzione

La regolarità negli studi dei laureati e delle laureate a Bologna

AlmaLaurea – Profilo dei laureati e delle laureate 2024
Percentuale dei laureati all'Università di Bologna in corso e fuori corso per genere

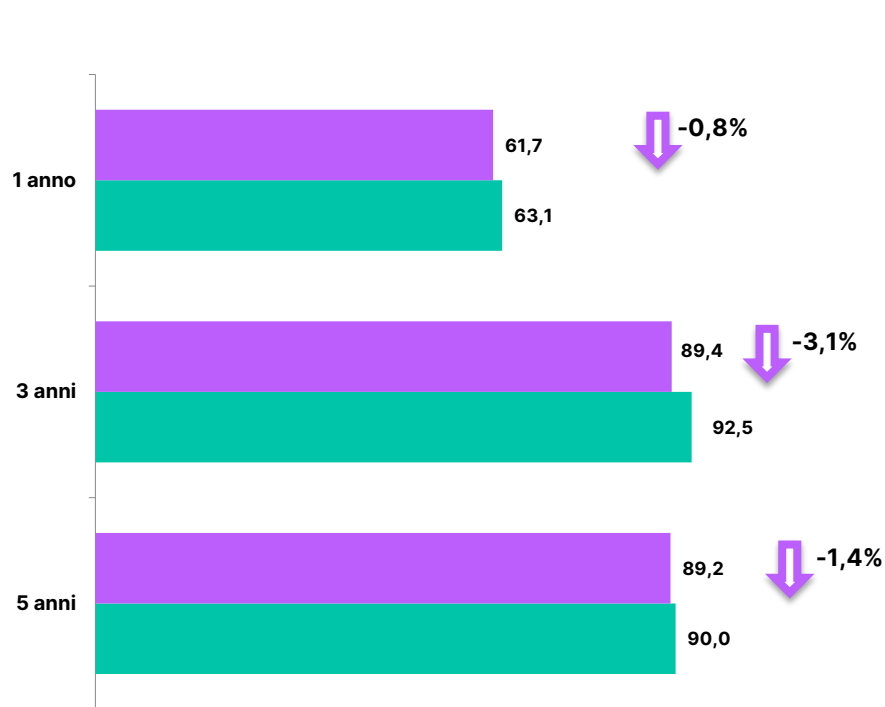


Istruzione

Il lavoro dopo la laurea

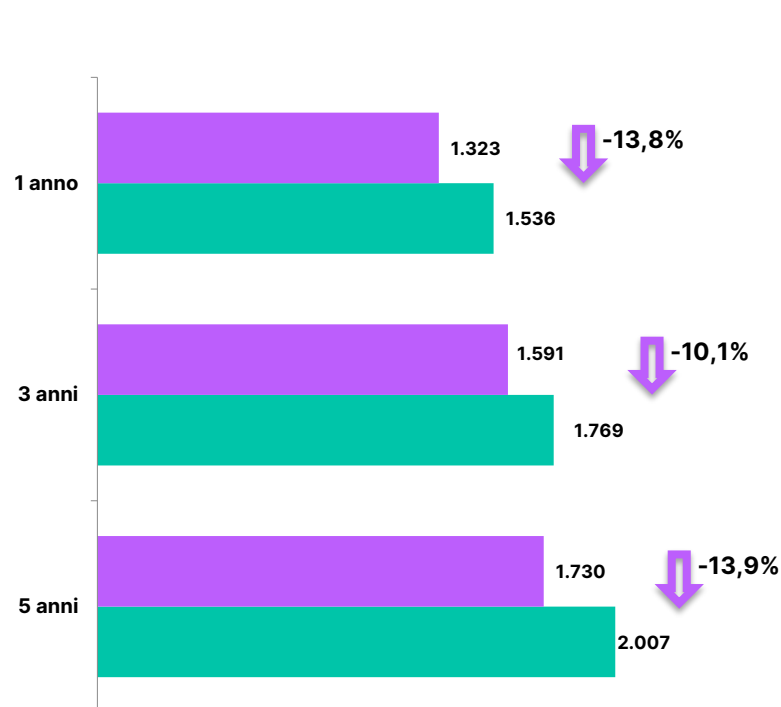
AlmaLaurea – Condizione occupazionale dei laureati e delle laureate nel 2024

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 2024

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.

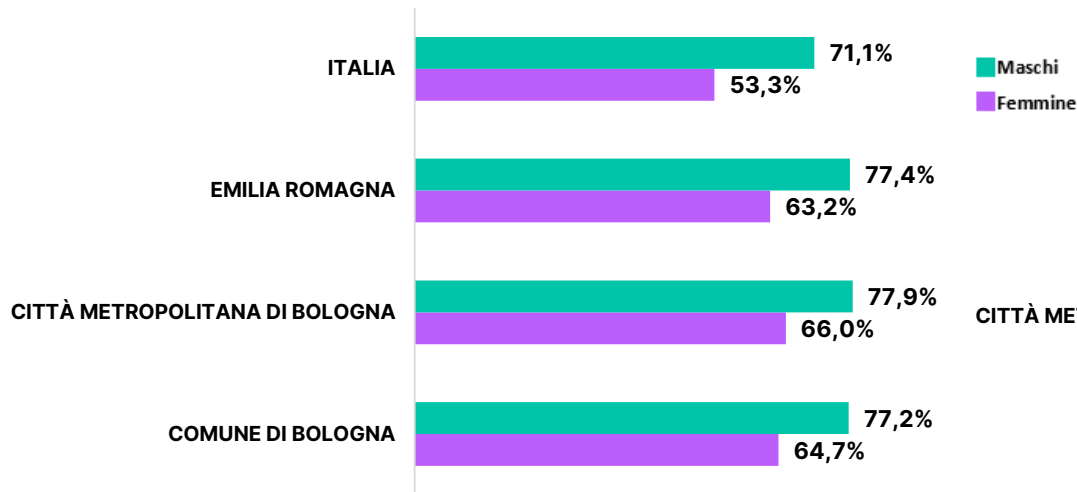
(**) La domanda relativa alla retribuzione mensile netta prevede fasce di 250 euro (salvo la prima «fino a 250» e l'ultima «oltre 3.000»). La media è calcolata escludendo le mancate risposte ed utilizzando il valore centrale della classe di retribuzione (salvo per la prima, 200, e per l'ultima, 3.250).

Fonte: AlmaLaurea – XXVI Indagine – Condizione professionale dei laureati e delle laureate 2024

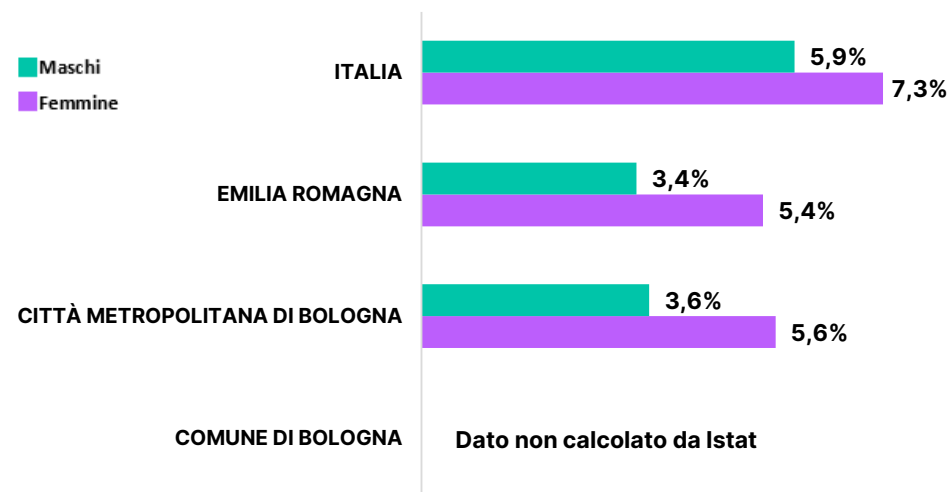
Lavoro

I tassi di occupazione e disoccupazione nel 2024 (15-64 anni)

Tasso di occupazione 2024



Tasso di disoccupazione 2024

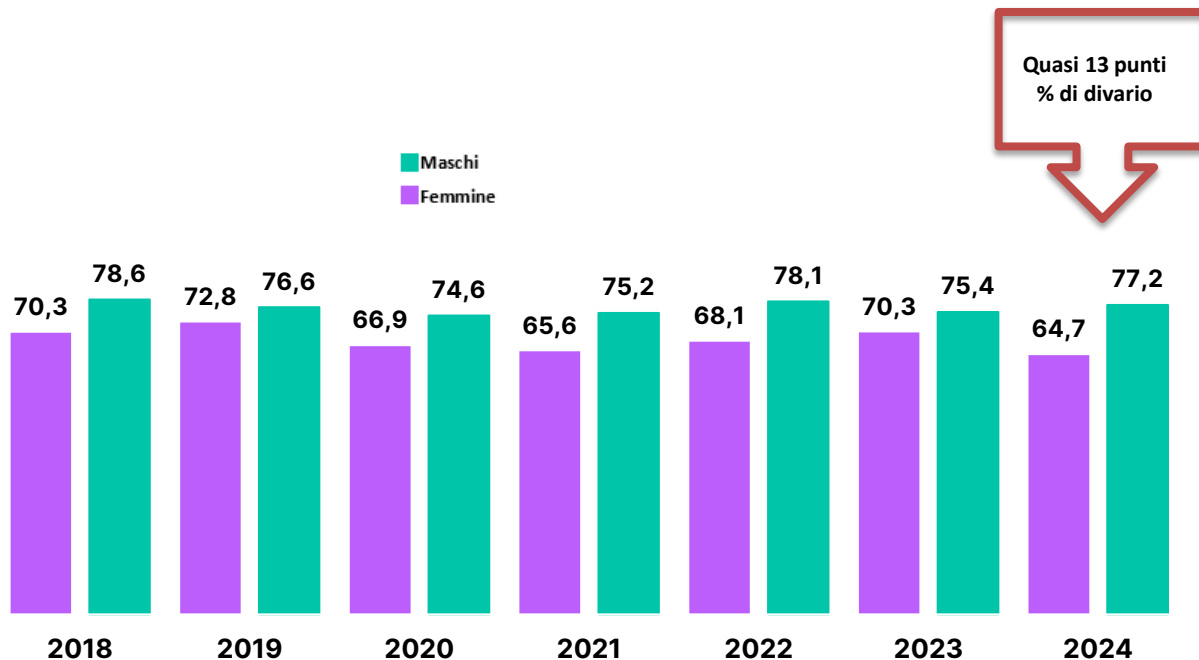


Fonte: Istat; Indagine Forze di lavoro

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 2024	
Maschi	Femmine
97.492	84.947

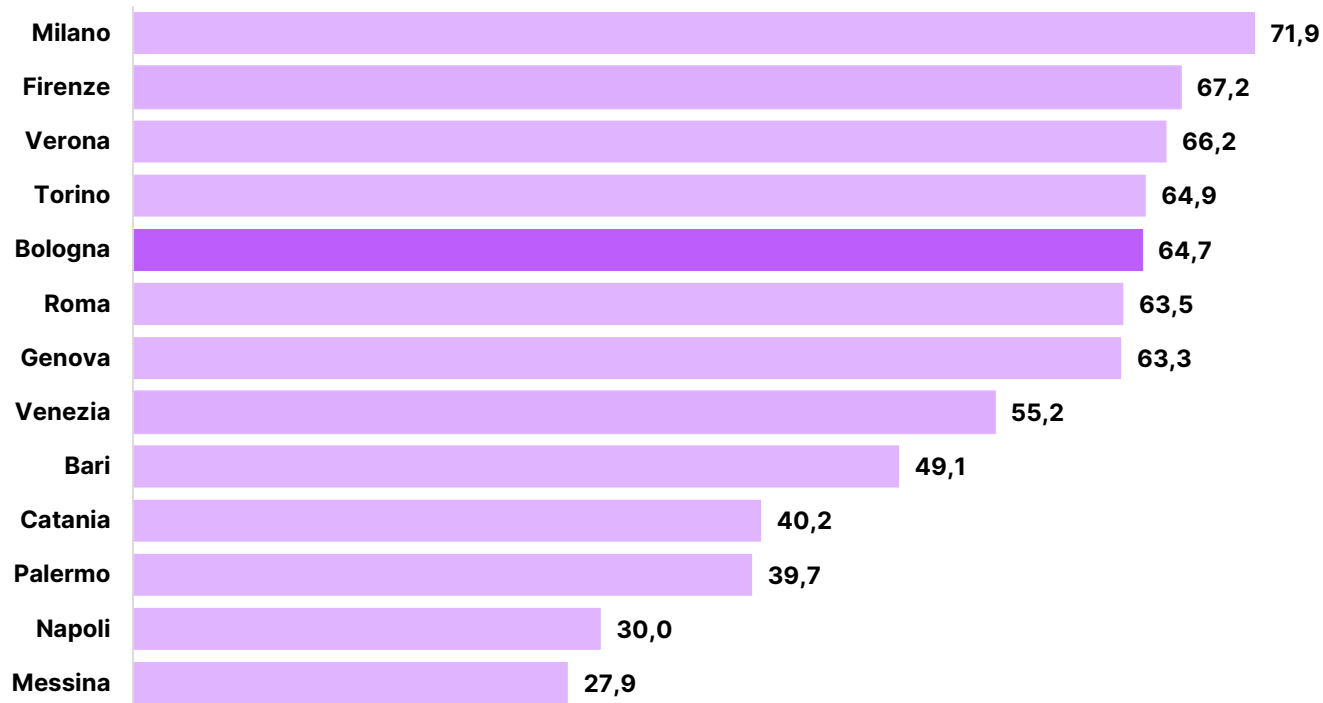
Fonte: Istat; Indagine Forze di lavoro.

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

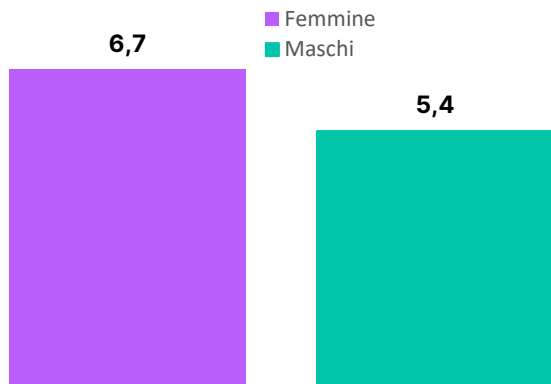
Graduatoria del Tasso di occupazione femminile nei grandi comuni anno 2024



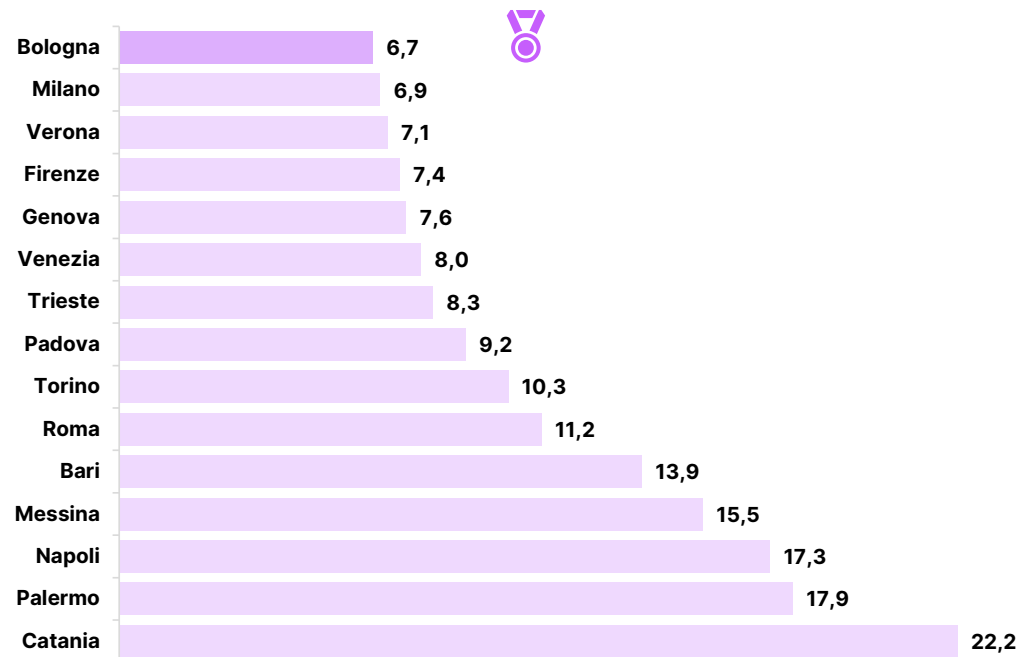
Lavoro

Il tasso di disoccupazione femminile

**Tasso di disoccupazione nel
Comune di Bologna nel 2022**



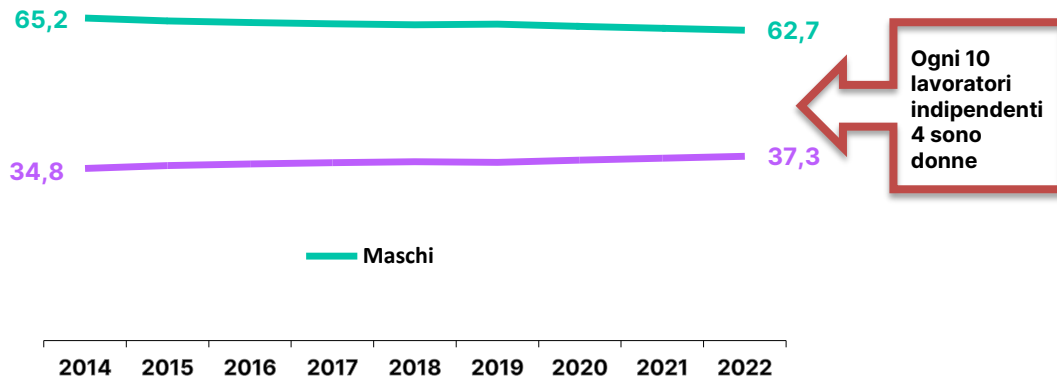
**Tasso di disoccupazione femminile nei grandi comuni
nel 2022**



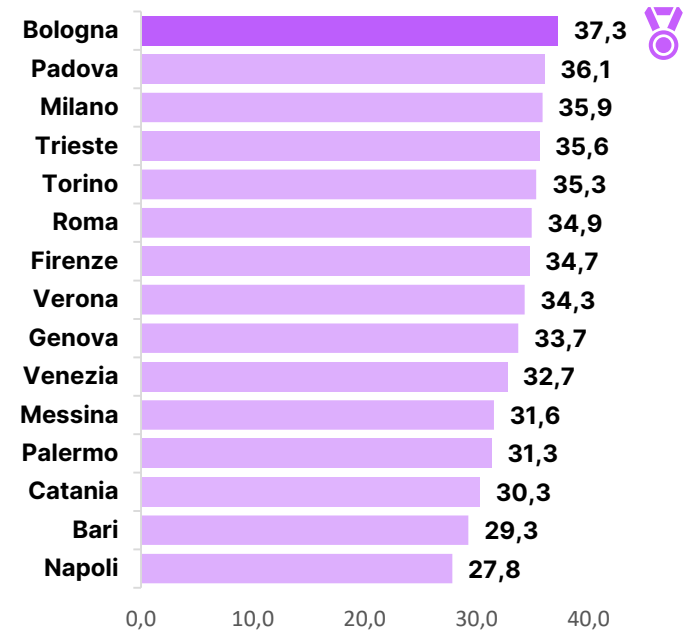
Lavoro

Le lavoratrici indipendenti

Incidenza degli addetti indipendenti per genere nel comune di Bologna



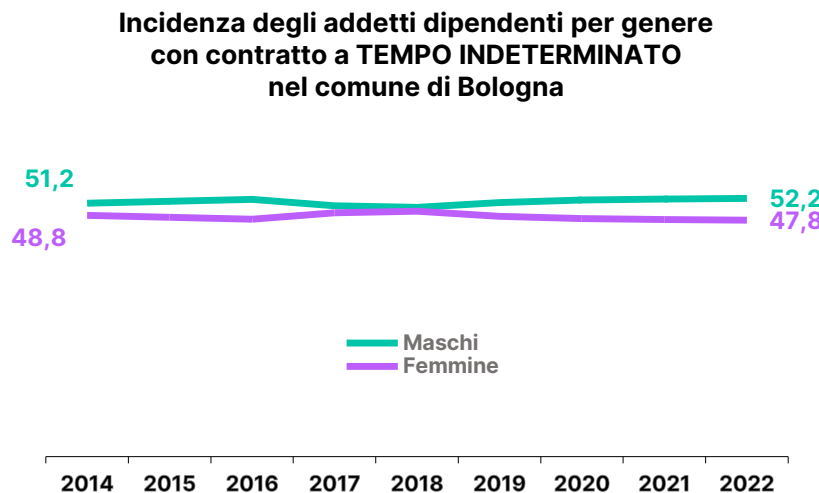
Incidenza degli addetti indipendenti per le donne nei grandi comuni anno 2022



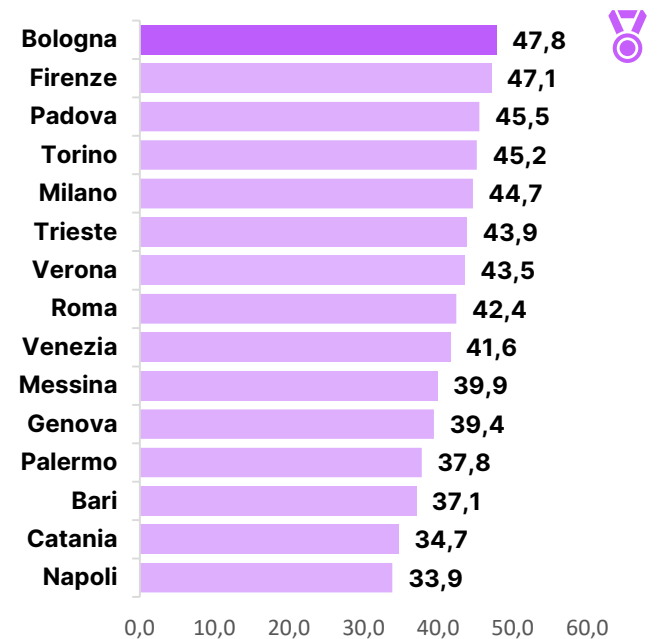
Lavoro

Le lavoratrici a tempo indeterminato

Incidenza degli addetti dipendenti con contratto a TEMPO INDETERMINATO per le donne nei grandi comuni anno 2022



Divario di genere contenuto



Fonte: Istat – A misura di comune – Ultimo dato disponibile

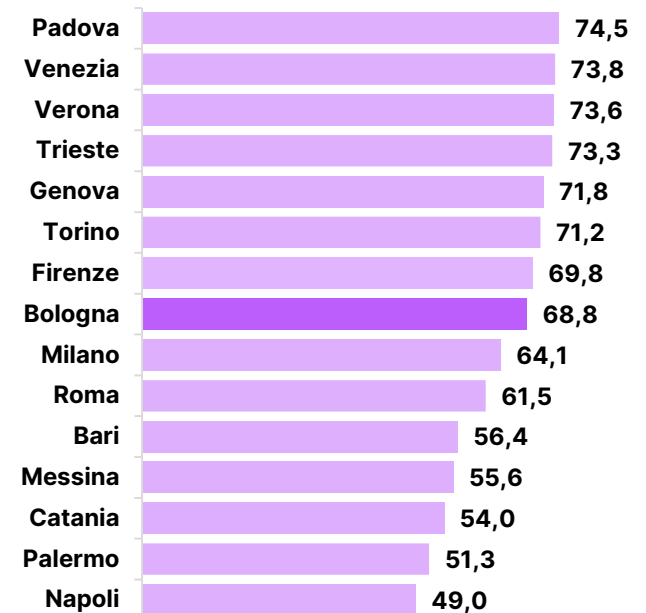
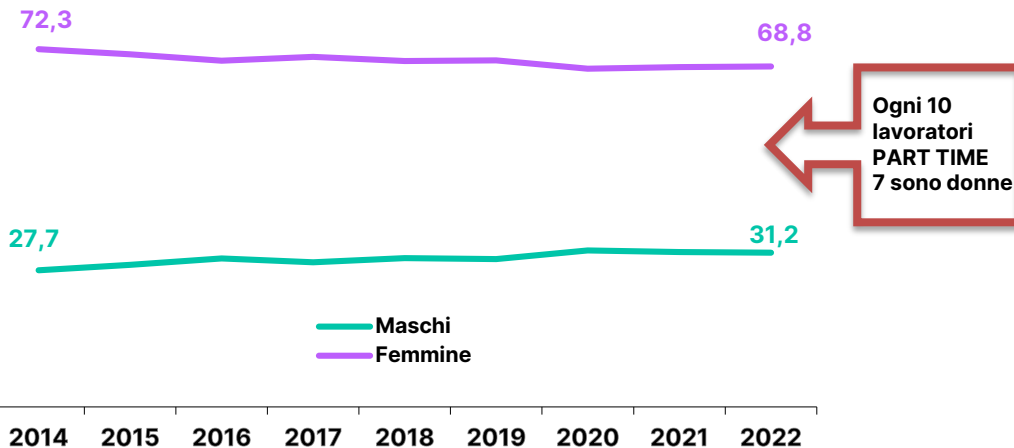
Numero addetti dipendenti tempo indeterminato per genere / Totale addetti dipendenti tempo indeterminato * 100

Lavoro

Le lavoratrici a tempo determinato PART TIME

Incidenza degli addetti dipendenti con contratto a PART TIME per le donne nei grandi comuni anno 2022

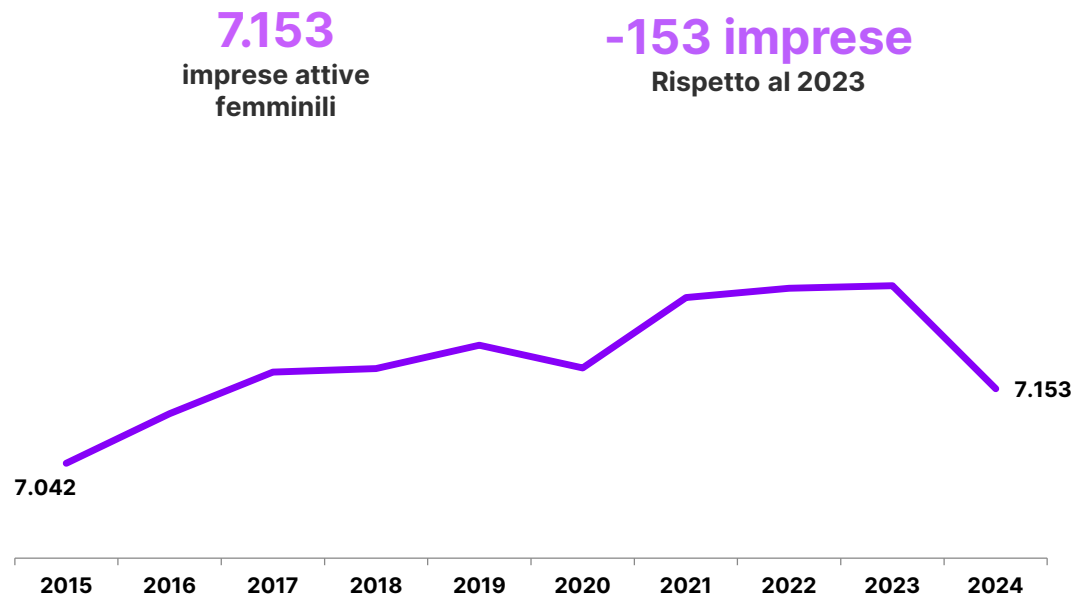
Incidenza degli addetti dipendenti per genere con contratto a PART TIME nel comune di Bologna



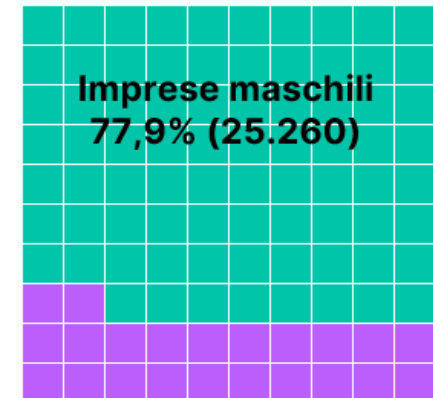
Imprese

Le imprese femminili attive nel Comune di Bologna

Anno 2024

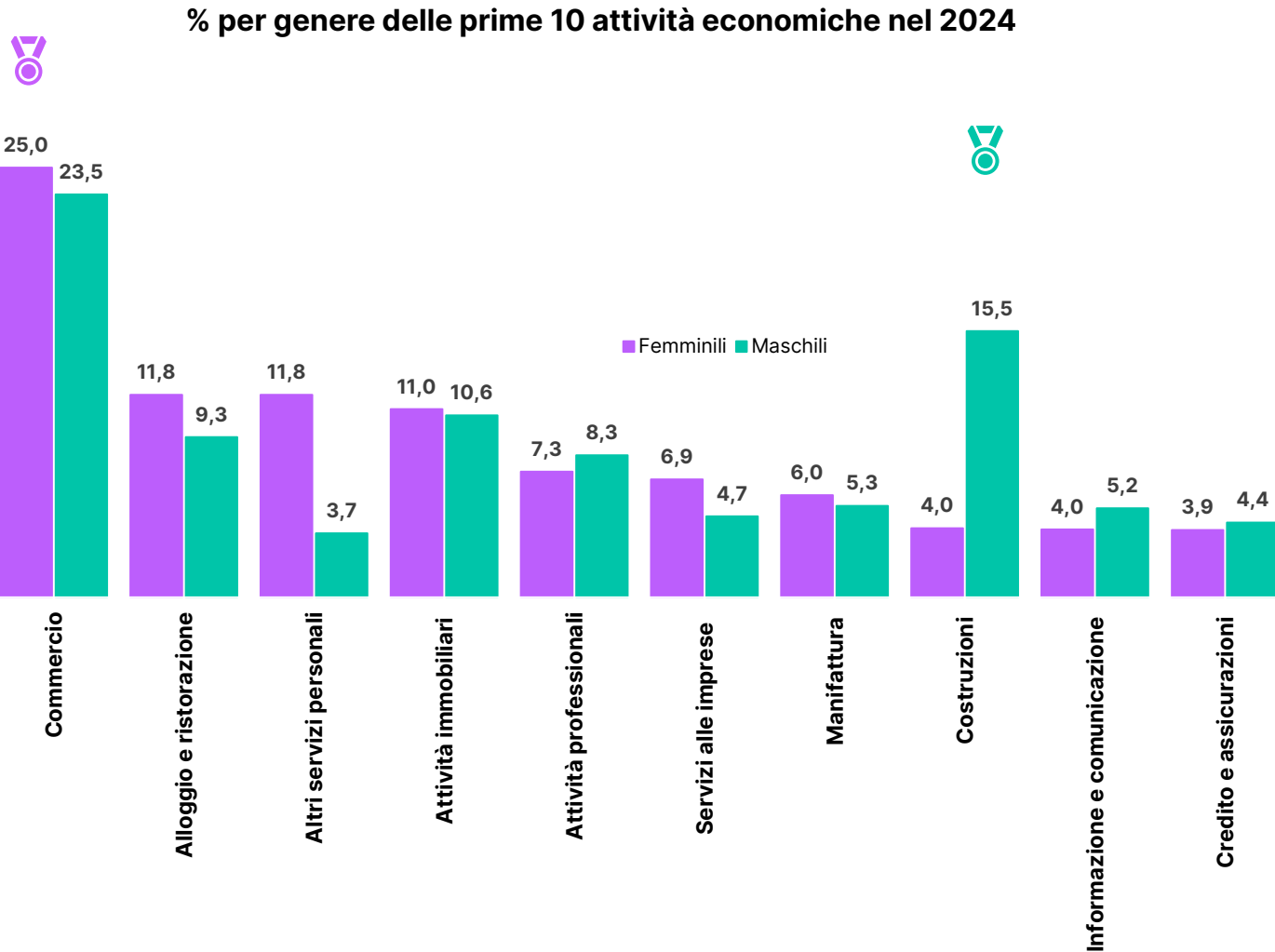


% per genere delle Imprese
attive al 31/12/2024 nel
comune di Bologna



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 2024 dai bolognesi (residenti o aventi domicilio fiscale nella nostra città) con riferimento a quanto percepito nel 2023. 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:

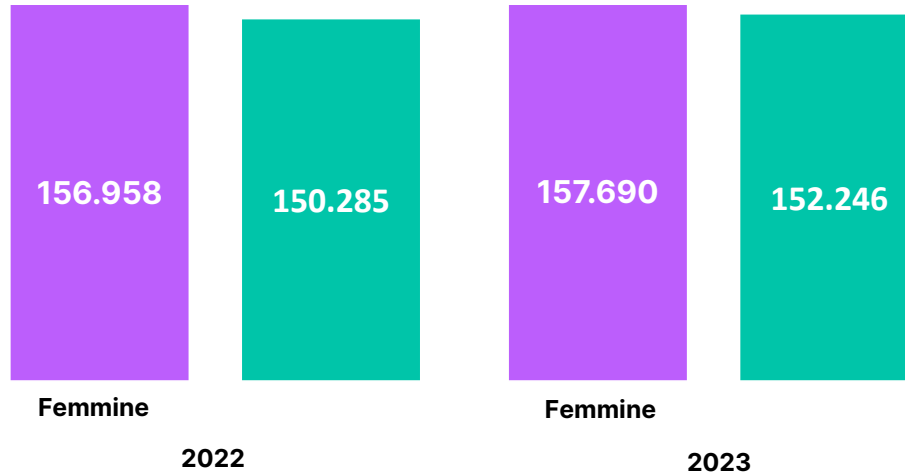
- la presenza di una quota di evasione ed elusione costituita da redditi integralmente o parzialmente non dichiarati;
- l'esistenza di redditi fiscalmente esenti (es. rendite per invalidità permanente o per morte, alcune borse di studio, pensioni di guerra, indennità di accompagnamento e assegni ai ciechi/e 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

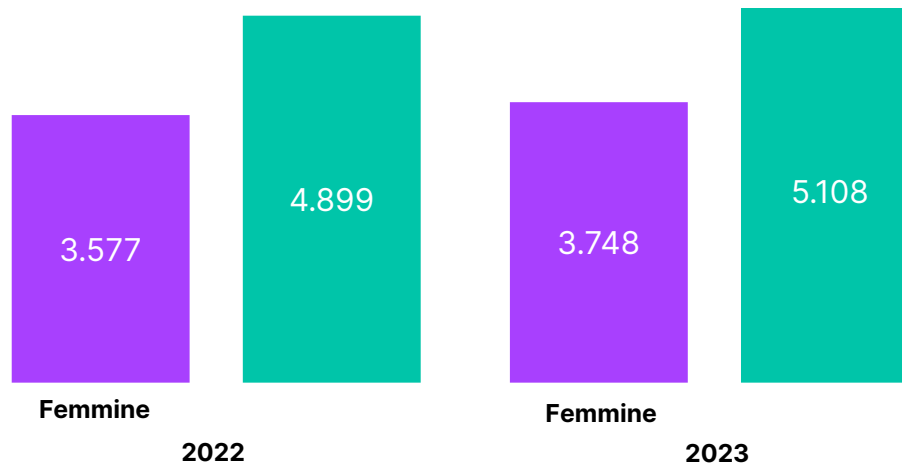
Alcuni dati di sintesi per genere

Contribuenti totali a Bologna



Nel 2023 le contribuenti
femmine sono il
+3,6%
dei maschi

Reddito imponibile a Bologna in milioni

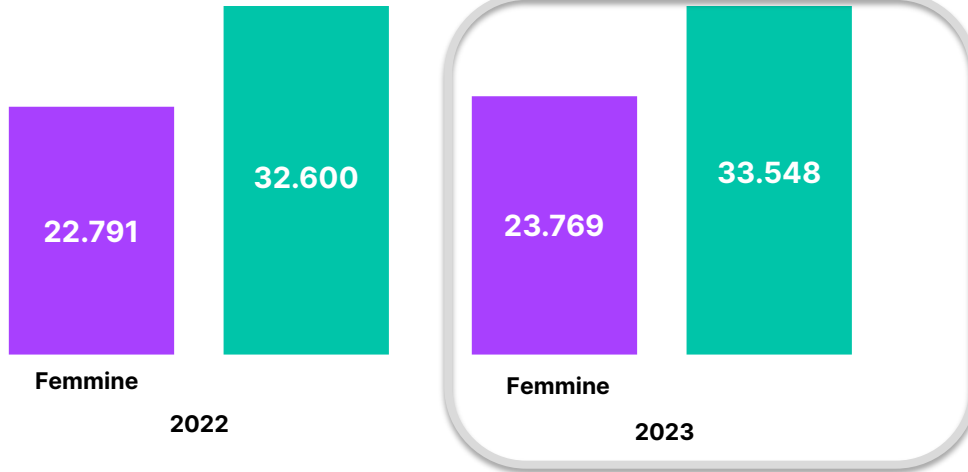


...ma il loro reddito
imponibile è il
-26,6%
di quello dei maschi

Redditi

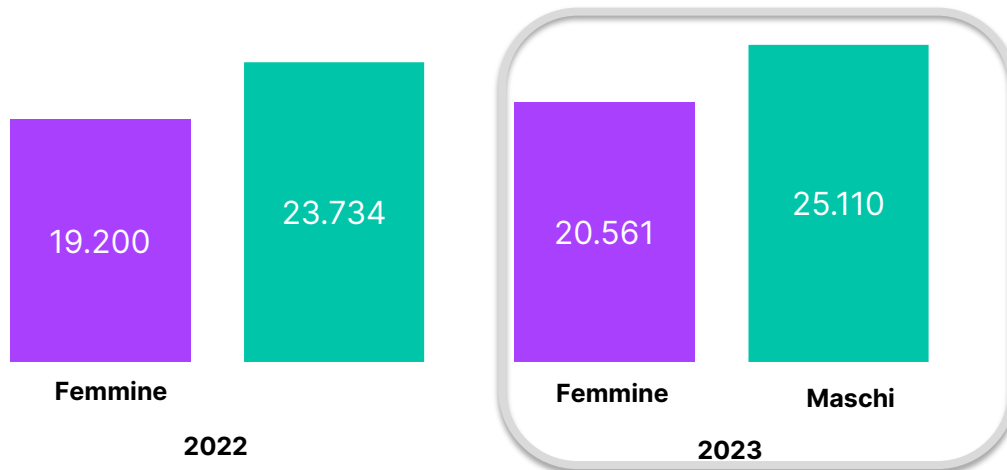
Alcuni dati di sintesi per genere

Reddito medio a Bologna



+41,1%
reddito imponibile medio
maschile rispetto a quello
femminile nel 2023

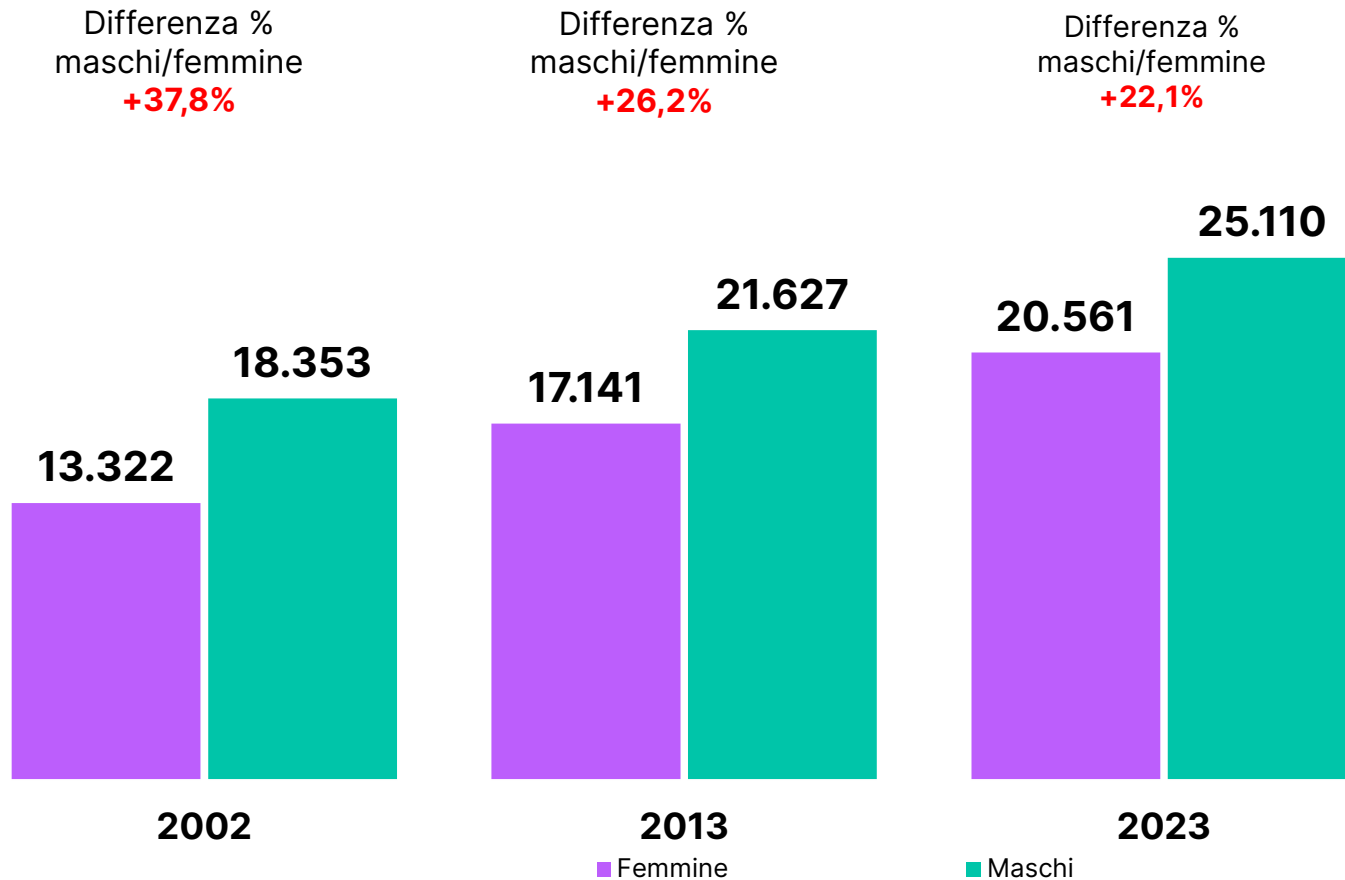
Reddito mediano



+22,1%
reddito imponibile mediano
maschile rispetto a quello
femminile nel 2023

Redditi

L'evoluzione del divario di genere del reddito mediano



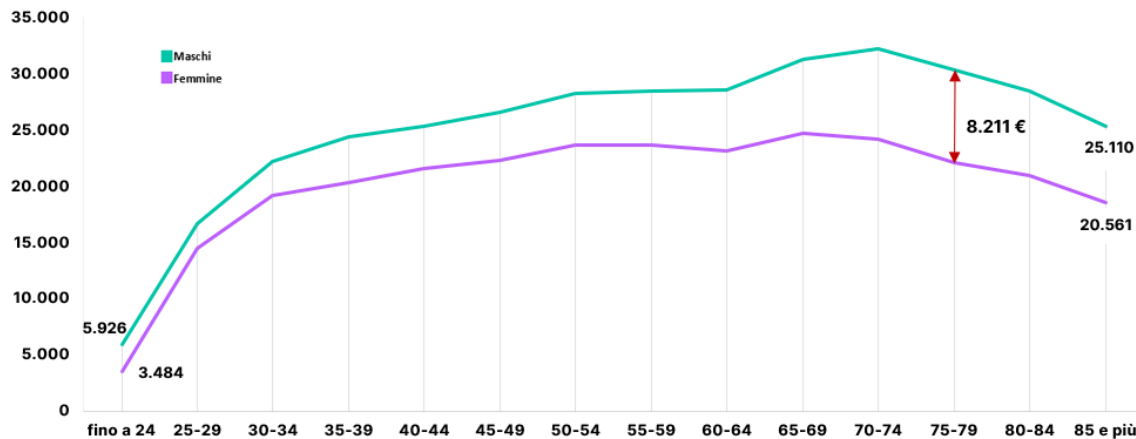
N.B. Si è scelto il reddito mediano perché risente meno dei valori estremi.

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 imponibile mediano ai fini dell'Irpef per età e sesso a Bologna nel 2023

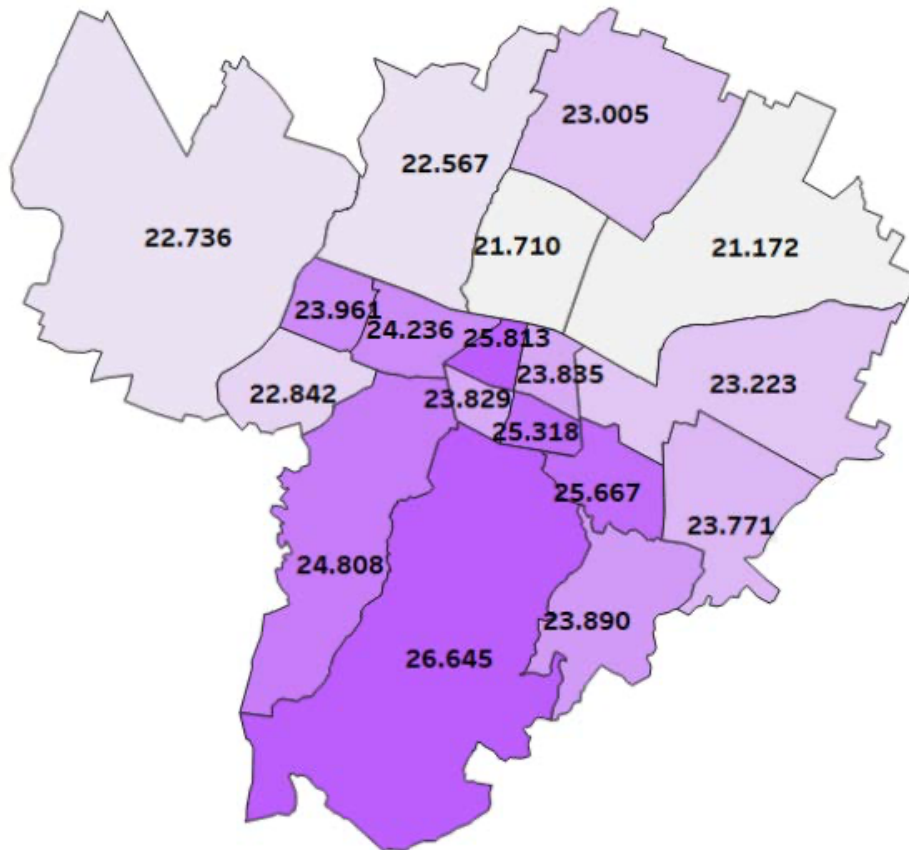


Età	Maschi	Femmine	Totale	Diff. % maschi su femmine
fino a 24	5.926	3.484	4.788	70,1
25-29	16.621	14.404	15.386	15,4
30-34	22.185	19.113	20.748	16,1
35-39	24.338	20.318	22.581	19,8
40-44	25.279	21.535	23.601	17,4
45-49	26.574	22.234	24.515	19,5
50-54	28.238	23.637	25.840	19,5
55-59	28.392	23.650	25.783	20,1
60-64	28.537	23.066	25.322	23,7
65-69	31.181	24.684	27.493	26,3
70-74	32.184	24.100	27.974	33,5
75-79	30.243	22.032	25.756	37,3
80-84	28.457	20.895	23.858	36,2
85+	25.265	18.527	20.791	36,4
Totale	25.110	20.561	22.778	22,1

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 2023



Contribuenti e reddito mediano
per Zona

	Femmine	Maschi	Diff. % M/F
Colli	22.393	34.709	55,00%
Murri	22.962	29.757	29,60%
Marconi	24.044	28.280	17,62%
Galvani	23.030	28.818	25,13%
Costa Saragozza	22.081	28.415	28,69%
Saffi	22.066	26.913	21,97%
S. Ruffillo	20.976	27.165	29,51%
Malpighi	22.134	25.995	17,44%
Irnerio	22.242	25.767	15,85%
S. Viola	21.151	26.764	26,54%
Mazzini	21.329	26.582	24,63%
S. Vitale	21.372	25.274	18,26%
Corticella	20.631	25.467	23,44%
Barca	19.873	26.018	30,92%
Borgo Panigale	19.709	25.517	29,47%
Lame	20.166	24.763	22,80%
Bolognina	19.223	23.765	23,63%
San Donato	18.585	23.451	26,18%

Salute Prevenzione

	Distretto	
	AUSL di Bologna	Città di Bologna
Screening del tumore della cervice uterina		
Adesione osservata (%) rilevazione puntuale 2020-2023	61,3	57,5
Copertura totale riferita 25-64 anni (%) PASSI 2019-2023	85,4	83,6
Screening del tumore mammario		
Adesione osservata (%) rilevazione puntuale 2021-2023	69,2	66,2
Copertura totale riferita 45-69 anni PASSI (*) 2019-2023	81,8	80,8
Screening del tumore del colon retto		
Adesione osservata (%) rilevazione puntuale 2021-2023	58,0	55,1
Copertura totale riferita 45-69 anni PASSI (*) 2019-2023	62,0	60,0

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 il 57,5%, quella per il tumore mammario il 66,2% e quella per il tumore del colon-retto il 55,1%.

Similmente ad altri distretti si osserva un incremento dell'adesione rispetto alla rilevazione precedente per lo screening del tumore della cervice uterina (+2,8%) e per lo screening del tumore al colon-retto (+6,5%); in calo invece l'adesione per lo screening mammografico (-2,7%).

Dalla sorveglianza PASSI (2019-2023) emerge che la copertura totale per i tre screening oncologici è inferiore, seppur non in modo significativo, al dato medio aziendale: è dell'83,6% per il tumore della cervice uterina, dell'80,8% per il tumore mammario e del 60% per il tumore del colon-retto.

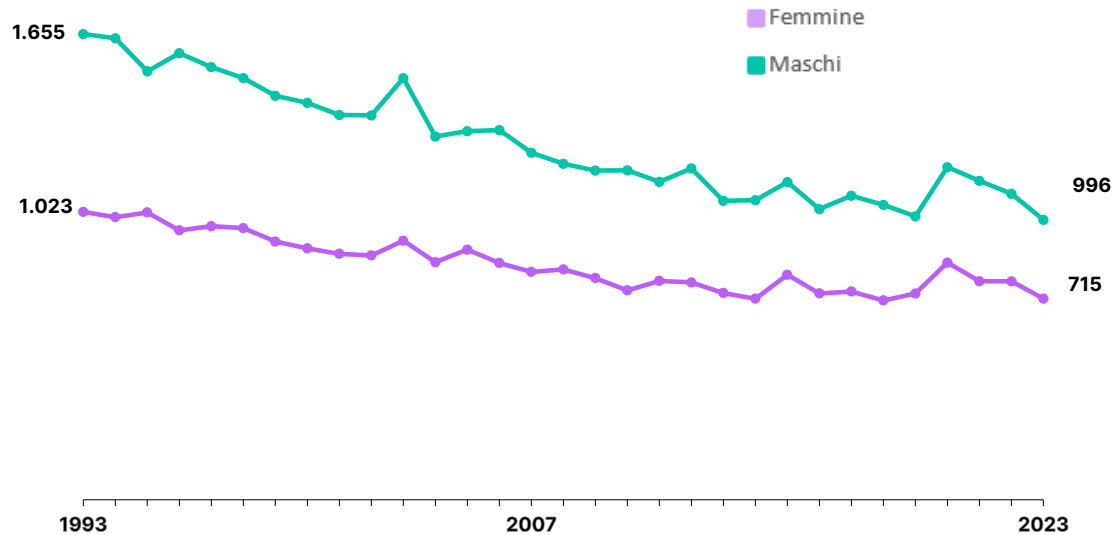
Fonte: AUSL – Profilo di Salute 2023

(*) 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)



Il tasso standardizzato di mortalità per tutte le cause è di 830 decessi ogni 100.000 abitanti, significativamente più alto nei maschi rispetto alle femmine (rispettivamente 996 e 715 decessi x100.000). Tra il 1993 ed il 2023 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 di -2,9% ed in minor misura per i tumori con un calo annuo dell'1,6%.

Fonte: AUSL – Profilo di Salute 2023

(*) tasso calcolato aggiustando i tassi età-specifici della popolazione in studio mediante dei «pesi» forniti dalla struttura per classe d'età di una popolazione di riferimento. Tale metodo (diretto) permette di confrontare popolazioni con strutture per età e genere diverse.

Salute Ricoveri

Dimissioni ospedaliere per le principali cause di ricovero nel 2023 (*)

	Femmine	Maschi
Malattie sistema circolatorio	10,8	19,8
Tumore	14,7	14,3
Malattie apparato genito urinario	11,0	12,7
Traumatismi e avvelenamenti	10,3	10,5
Malattie dell'apparato digerente	8,5	13,8
Malattie dell'apparato respiratorio	8,0	11,6
Malattie del sistema osteomuscolare e connettivo	8,9	9,8

Le principali cause di ricovero sono le malattie del sistema circolatorio pari al 12,9% (femmine 10,7% e maschi 15,5%), i tumori con l'11,4% (femmine 11,7% e maschi 11%) e le malattie dell'apparato genito-urinario con il 9,1% (femmine 8,6% e maschi 9,6%).

Il tasso standardizzato per malattie del sistema osteomuscolare e connettivo è significativamente più basso di quello aziendale nel totale (9,4 x1.000) e nelle femmine (8,9 x1.000).

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) 2023 (*)	4,1	11,1
Prevalenza di patologie cerebrovascolari 2023 (*)	6,7	10,6
Prevalenza del diabete (residenti ≥ 18 anni (**))	5,2	7,5
Salute mentale e dipendenze patologiche	Femmine	Maschi
Persone che accedono ai Centri di Salute Mentale 2023 (residenti ≥ 18 anni) (*)	19,9	23,7

Il tasso di prevalenza standardizzato dell'Infarto Miocardico Acuto (IMA) è pari a 7,3 x1.000 corrispondenti a 3.270 persone (1.127 femmine e 2.143 maschi). Nei maschi il valore (11,1 x1.000) è superiore a quello nelle femmine (4,1 x1.000); la differenza tra generi risulta significativa.

Complessivamente le persone con malattie Cerebrovascolari sono 3.985 corrispondenti ad un tasso di prevalenza standardizzato di 8,4 x1.000; nelle femmine (1.913 casi) il tasso è pari al 6,7 x1.000 e nei maschi (2.072 casi) al 10,6 x1.000; anche in questo caso la differenza tra generi risulta significativa.

Il tasso standardizzato di prevalenza del Diabete tra la popolazione adulta (≥ 18 anni) nel 2023 è pari a 6,2%, corrispondente a 22.891 persone. Sia il tasso totale 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 5,5%).

Le persone nel 2023 in carico al Dipartimento di Salute Mentale (DSM) sono 7.117, ossia circa 21 ogni 1.000 abitanti. Il tasso standardizzato femminile (19,9 x1.000) è significativamente inferiore a quello medio aziendale (21,4 x1.000).

Fonte: AUSL – Profilo di Salute 2022

(*) Tasso standardizzato ogni 1.000

(**) Tasso standardizzato x 100

Fragilità sanitaria delle donne over 65 del comune di Bologna

The map displays the spatial distribution of the 'Indice di Qualità Ambientale' (IQA) for the year 2019 in the Casalecchio di Reno area. The map is divided into numerous small administrative units, each colored according to its IQA score. The colors range from dark red (highest scores) to light yellow (lowest scores). The map includes labels for various towns and villages in the region, such as Zola Predosa, Casalecchio di Reno, and Sesto. The legend at the bottom indicates the color scale for the IQA scores.

Legend: **Indice di Qualità Ambientale (IQA) 2019**

- 4,0 - 4,9 (Dark Red)
- 3,0 - 3,9 (Red)
- 2,0 - 2,9 (Orange)
- 1,0 - 1,9 (Yellow)
- 0,0 - 0,9 (Light Yellow)

0,0  20,0

Indagine sulla qualità della vita nel 2024

Il Comune di Bologna e la Città metropolitana hanno svolto anche nel 2024 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 2024

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

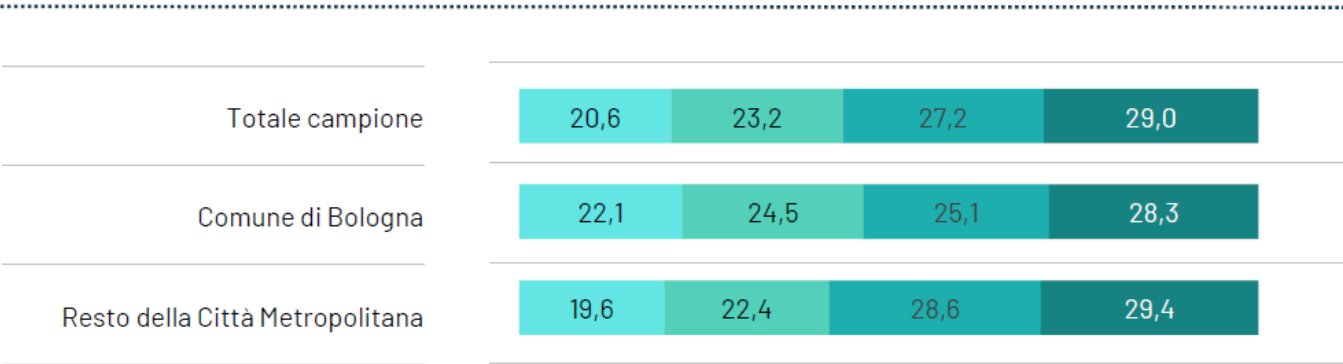
Profilo sociodemografico

Distribuzione delle persone intervistate per classi di età

A2 Qual è la sua età in anni compiuti?

A4 Lei è uomo, donna o si autodefinisce in altro modo?

18-34 35-49 50-64 65+



	Totale Campione	Comune di Bologna	Resto della Città Metropolitana
Uomo	47,7	46,6	48,4
Donna	51,9	53,0	51,2
Genere non binario	0,2	0,3	0,1
Preferisce non rispondere	0,2	0,1	0,3

Indagine sulla qualità della vita nel 2024

La distribuzione delle mansioni familiari all'interno della coppia

L'impegno nel caregiving dei familiari

B18 Pensando a tutte le persone della sua famiglia, lei si prende abitualmente cura di..?

Esaminando l'impegno nel caregiving per genere, uomini e donne mostrano percentuali simili nelle diverse categorie di assistenza. L'unica eccezione riguarda la cura dei/le figli/e sotto i sei anni: in questo caso il coinvolgimento delle donne è leggermente maggiore (+2%) rispetto a quello degli uomini. Questo suggerisce che nella popolazione intervistata non emergono differenze significative di genere nell'assunzione dei ruoli di cura familiare.

Base: Totale campione: 3822 | Valori percentuali

	Totale campione			Comune di Bologna			Resto della Città Metropolitana		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Nessuno	67	67	67	67	69	66	67	67	67
Ragazzi/e tra i 6 e i 17 anni	16	16	16	15	15	15	17	16	16
Bambini/e con meno di 6 anni	9	8	10	10	8	11	8	8	10
Persone con più di 75 anni	9	8	9	9	8	10	8	8	9
Persone con disabilità / necessità di sostegno con meno di 75 anni	3	3	3	3	2	3	3	3	4
Non risponde	3	4	2	2	2	3	3	3	2

Indagine sulla qualità della vita nel 2024

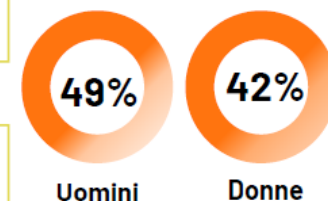
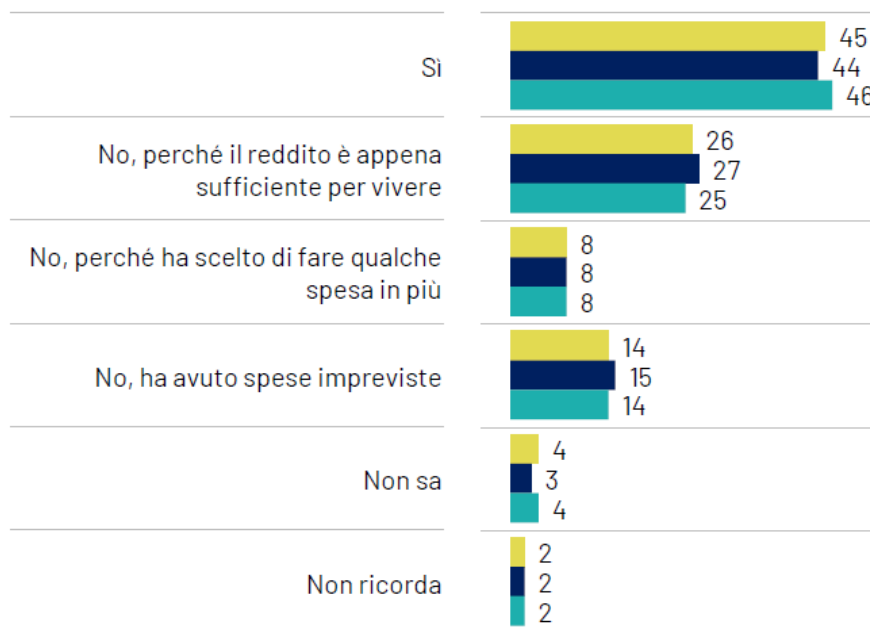
La possibilità di risparmiare

■ Totale campione ■ Comune Bologna ■ Resto Città Metropolitana

La possibilità di risparmiare

D32 Negli ultimi 12 mesi lei è riuscito/a a risparmiare?

In merito alla capacità di risparmiare, quasi la metà del campione (45%) è riuscita a mettere da parte dei risparmi nell'ultimo anno. D'altro canto, il 40% degli/delle intervistati/e non ha potuto risparmiare perché il reddito è appena sufficiente per le spese essenziali (26%) o perché ha dovuto far fronte a spese impreviste (14%). Si evidenzia una differenza significativa tra uomini e donne nella capacità di risparmiare.



Indagine sulla qualità della vita nel 2024

Difficoltà nel sostenere le spese

Difficoltà nel sostenere le spese. Distribuzione per genere

D33 Negli ultimi mesi lei ha avuto difficoltà a sostenere le seguenti spese? Possibili più risposte.

Esaminando le difficoltà economiche in base al genere, emerge che le donne tendono a segnalare maggiori difficoltà rispetto agli uomini. Ad esempio, il 17% delle donne ha avuto problemi con le bollette, confrontato con il 13% degli uomini. Nelle spese sanitarie, il 13% delle donne ha riscontrato difficoltà contro l'8% degli uomini. Analogamente, le donne mostrano percentuali leggermente superiori nelle difficoltà legate agli acquisti alimentari e alle spese per cultura e tempo libero. Questa differenza potrebbe riflettere disparità salariali o diverse responsabilità economiche tra i generi.

Base: Totale campione: 3822; Comune di Bologna: 1811; Resto della città Metropolitana: 2011 | Valori percentuali, possibili più risposte

	Totale campione			Comune di Bologna			Resto della Città Metropolitana		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Bollette, come luce, acqua, gas, telefono	15	13	17	16	16	17	14	12	17
Spese sanitarie	10	8	13	11	8	14	10	7	12
Acquisti alimentari	9	8	10	10	9	11	8	8	9
Affitto o mutuo per l'alloggio	6	6	6	7	7	7	5	6	7
Rate o pagamenti dilazionati (per auto, elettrodomestici, mobili, etc.)	6	6	7	7	6	7	6	4	8
Spese per cultura, tempo libero, formazione	6	4	8	7	5	9	6	5	5
Nessuna difficoltà per queste spese	64	68	60	63	67	59	65	69	61
Non risponde	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Non sa	3	3	3	2	2	3	3	3	3

Indagine sulla qualità della vita nel 2024

La qualità della vita nel proprio comune

La qualità della vita nel proprio Comune. Distribuzione per genere, classe di età e territorio

E37 Che voto darebbe alla qualità della vita nel Suo Comune?

Analizzando le valutazioni medie per genere e territorio, emerge che nel Comune di Bologna le donne valutano la qualità della vita in modo leggermente più negativo rispetto agli uomini; nel resto della Città Metropolitana, questa differenza non si riscontra. In relazione all'età, le persone più anziane esprimono giudizi maggiormente positivi. Rispetto al dato geografico, sono i cittadini delle zone di cintura ad avere una migliore percezione della qualità della vita. Nel Comune di Bologna non emergono differenze significative tra chi vive fuori dal Centro e nel Centro Storico.

Totale campione: 3822; Comune di Bologna: 1811
interviste; Resto della Città Metropolitana: 2011
interviste | Valori medi

Qualità della vita nel proprio Comune (valori medi su scala 0-10)

	Totale	Uomini	Donne	18-34	35-49	50-64	65+
Totale Campione	7,0	7,1	7,0	7,0	6,9	7,0	7,2
Comune di Bologna	6,8	7,0	6,7	7,0	6,8	6,4	7,1
Resto della Città Metropolitana	7,2	7,2	7,1	7,1	6,9	7,3	7,3

Zone di
cintura

7,3

Zone di
collina

7,0

Zone di
montagna

7,1

Indagine sulla qualità della vita nel 2024

Il punteggio alla zona (comune di Bologna)

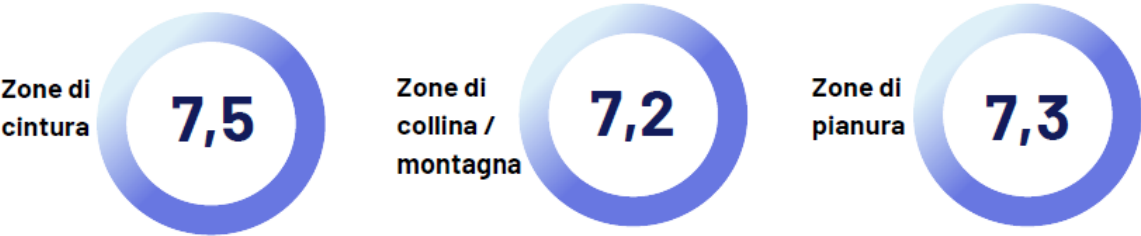
La qualità della vita nella zona in cui si abita. Distribuzione per genere, classe di età e territorio (valori medi)

E39 Che voto darebbe alla qualità della vita nella zona in cui abita?

Analizzando i dati per genere e classe di età, la soddisfazione media rimane stabile, con lievi variazioni. Gli over 55 esprimono il giudizio più alto sulla qualità della vita nella zona in cui abitano, con un voto medio di 7,4. Nel Comune di Bologna, anche in questo caso, sono le donne e le persone nella fascia di età tra i 45 e i 54 anni ad esprimere valutazioni mediamente meno positive.

Base: Totale campione: 3822 | Valori medi

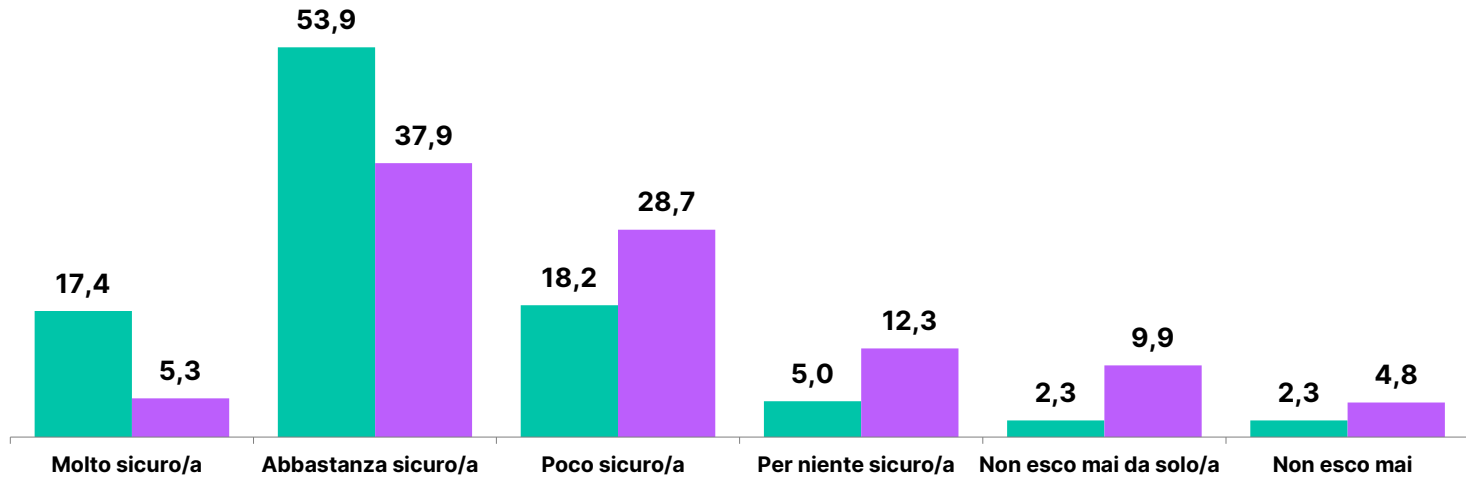
Qualità della vita nella zona in cui si abita (valori medi su scala 0-10)							
	Totale	Uomini	Donne	18-34	35-49	50-64	65+
Totale Campione	7,2	7,3	7,1	7,1	7,1	7,1	7,4
Comune di Bologna	6,9	7,1	6,8	6,9	7,0	6,6	7,2
Resto della Città Metropolitana	7,4	7,4	7,3	7,3	7,2	7,4	7,5



Censimento della popolazione: quesiti qualitativi

Sicurezza: comune di Bologna – Anno 2023

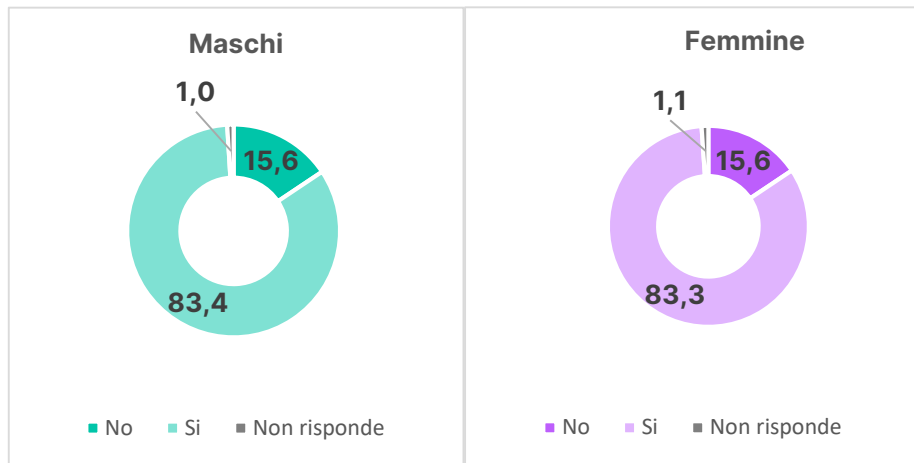
**Persone di 14 anni e più per percezione della sicurezza
camminando al buio da soli nella zona in cui abitano**



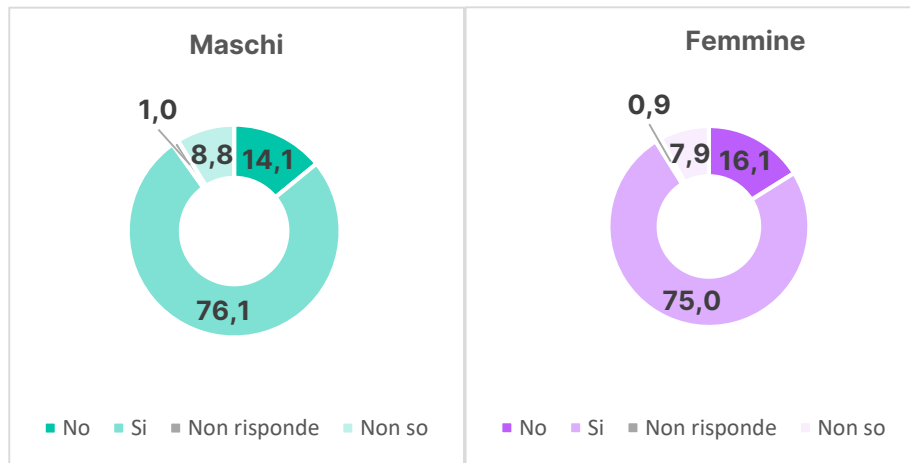
Censimento della popolazione: quesiti qualitativi

Persone su cui contare: comune di Bologna – Anno 2023

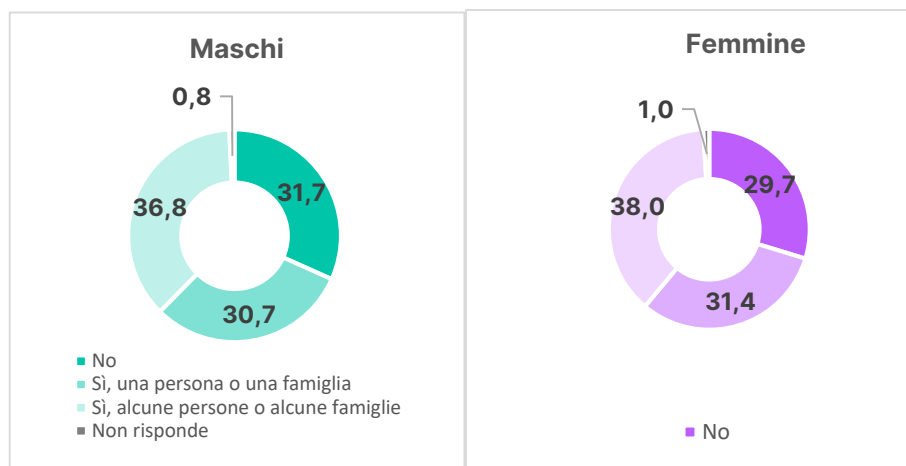
Persone di 14 e più che hanno parenti su cui contare



Persone di 14 e più che hanno amici su cui contare



Persone di 14 e più che hanno vicini su cui contare



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

Il Bilancio di genere del Comune di Bologna non può prescindere dall'analisi del proprio personale.

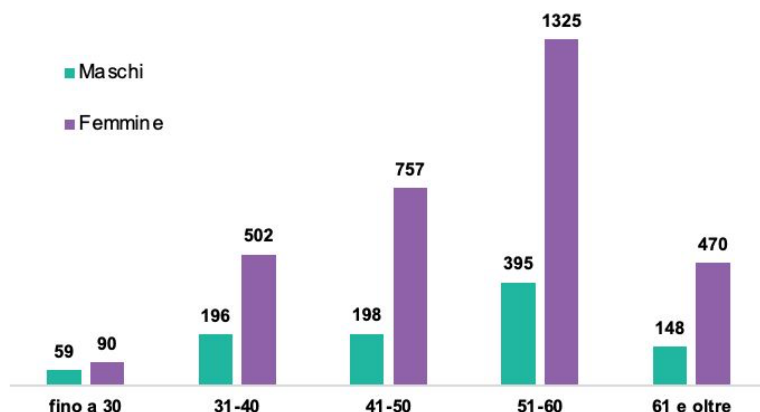
Si può osservare che al 31 dicembre 2024 presenta la stessa ripartizione tra i generi degli anni precedenti: 3 dipendenti su 4 sono donne. Tra gli amministratori la ripartizione tra i generi si avvicina molto di più alla parità (42,6% donne), come pure tra le posizioni dirigenziali (58,8% donne).

I dipendenti, esclusi gli Amministratori, sono 4.140 (di cui 3.144, pari al 75,9%, donne). Una motivazione della maggiore presenza di donne tra i lavoratori e le lavoratrici del comune di Bologna si può trovare nella quota rilevante del personale scolastico storicamente ancora molto femminile.

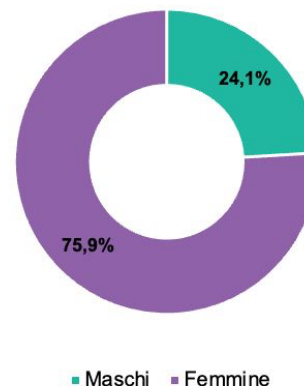
La percentuale più alta di donne rispetto agli uomini si registra nella fascia di età dai 41 ai 50 anni (79,3%), seguita da quella dei 51-60enni (77,0%).

Verso un bilanciamento di genere invece nella fascia di età dei più giovani (<di 30 anni), dove gli uomini rappresentano il 39,6% del totale.

Comune di Bologna
Dipendenti per genere e per fasce d'età al 31/12/2024



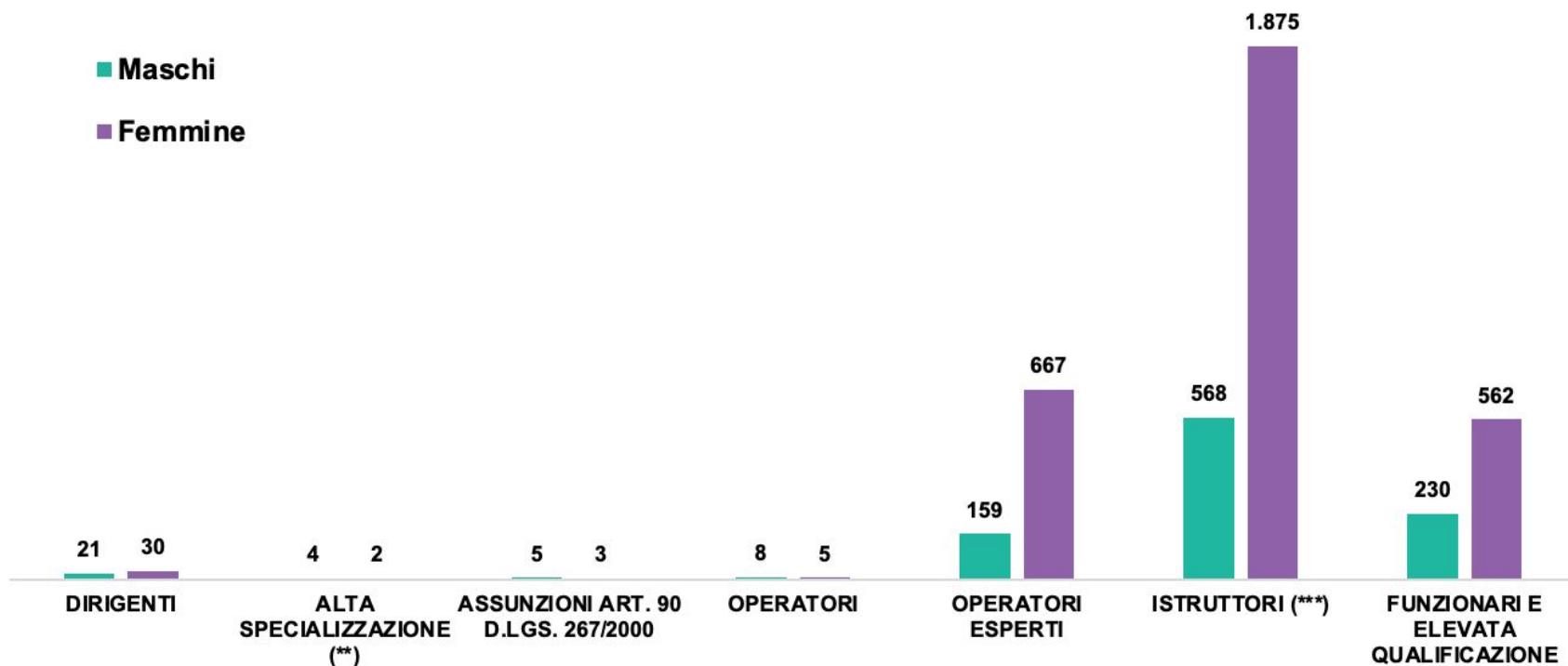
Comune di Bologna
Dipendenti per genere (%) al 31/12/2024



Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Inquadramento

Personale del comune di Bologna per genere e inquadramento al 31/12/2024 (*)



(*) compreso il personale in comando da terzi (1) e in aspettativa funzionale (1) ed escluso il personale in comando a terzi e in aspettativa/distacco (32)

(**) 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.

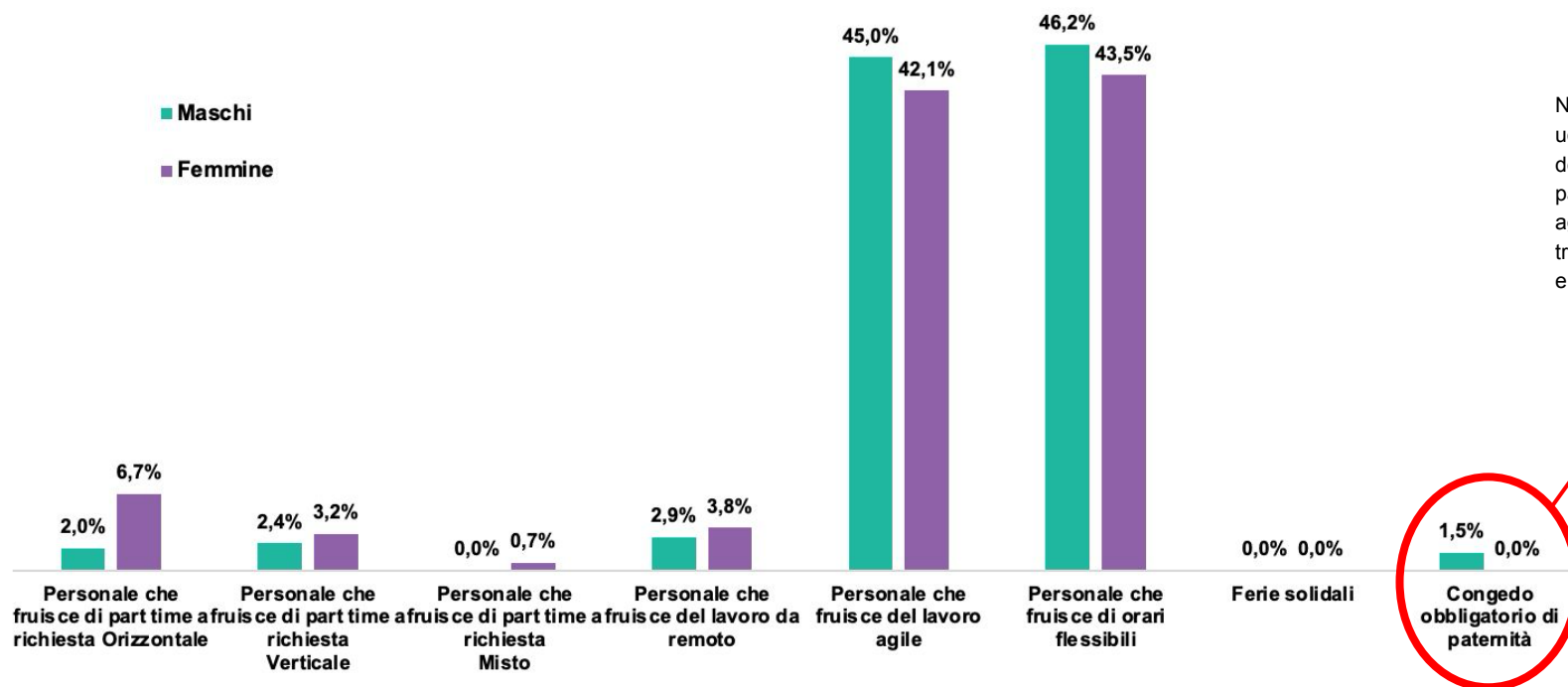
Nell'ambito di questa relazione sono presi in considerazione tre principali strumenti di conciliazione:

- 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 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).

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 (*)



Nel 2024, sono **18** gli uomini che hanno usufruito del Congedo obbligatorio di paternità introdotto ad agosto 2022 (erano stati 5 tra agosto e dicembre 2022 e 15 nell'anno 2023)

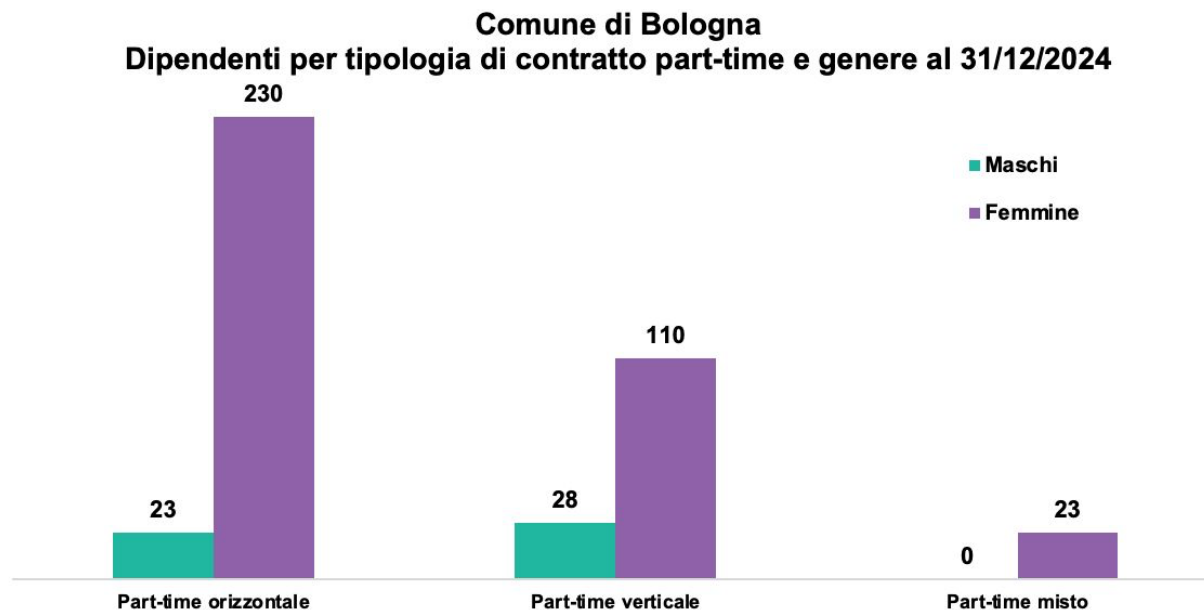
(*) il personale con contratto part-time può svolgere la prestazione di lavoro anche in modalità lavoro agile o in modalità lavoro da remoto; nella tabella il personale che ha contratto di lavoro part-time e svolge la prestazione di lavoro in modalità lavoro agile o lavoro da remoto è stato indicato sia nella colonna part-time che nella colonna lavoro agile o lavoro da remoto. Il che significa che la somma dei vari istituti non corrisponde necessariamente al totale del personale in servizio ma potrebbe essere maggiore e conseguentemente anche la % indicata non è effettiva. In particolare sono 209 le persone con contratto part-time che svolgono l'attività in lavoro agile e 15 le persone con contratto part-time che svolgono l'attività in lavoro da remoto.

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Part-time

Premesso che le misure del part-time e del telelavoro non possono essere usufruite da personale dirigenziale e con posizione organizzativa, dall'analisi dei dati il ricorso a questo istituto da parte dei dipendenti del Comune di Bologna è principalmente femminile. Tra gli strumenti di conciliazione vita-lavoro, il **part-time** rappresenta forse quello “economicamente più costoso” perché il suo ricorso comporta il sacrificio di una quota di salario che invece telelavoro e lavoro agile non richiedono. Pare quindi lo strumento “più estremo” da adottare in caso di esigenze difficili da conciliare.

Non pare un caso, quindi, che sia anche lo strumento che raccoglie una maggiore disparità di utilizzo tra uomini (4,4% di 1.170 uomini) e donne (10,6% di 3.410 donne). La maggior parte dei fruitori del **part-time** si concentra nella fascia d'età tra i 41 e i 60 anni per le donne e dai 50 anni in su per gli uomini, con una predominanza della decade 51-60 anni per entrambi i generi. Sembrerebbe, quindi, che ancor più che nella fase di vita riproduttiva (nuclei familiari con presenza di bambini piccoli), il carico di lavoro di cura ricada sulle donne con l'avanzare dell'età e con l'aumento delle esigenze di cura espresse da parenti ed affini della generazione precedente.

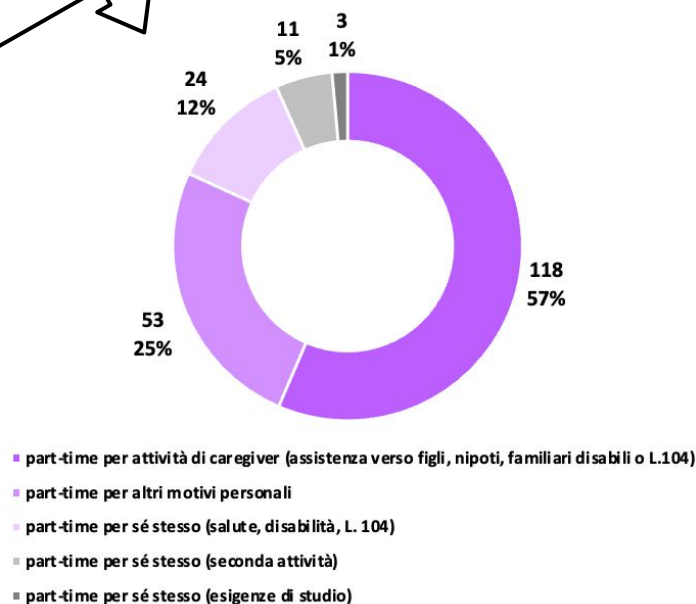


Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Part-time

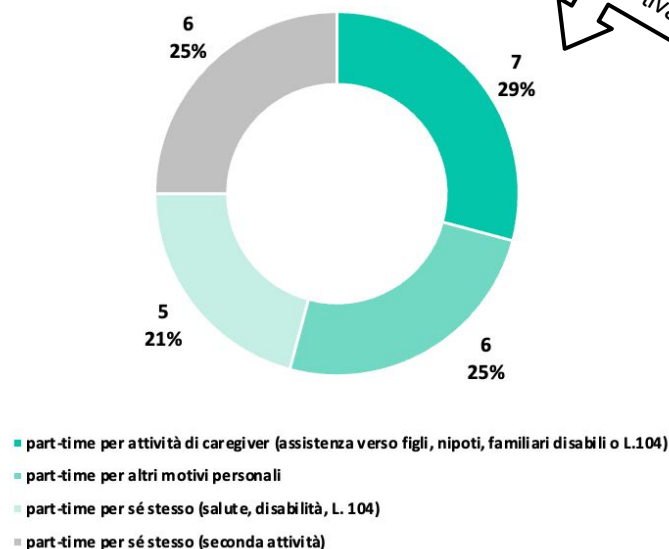
Macroanalisi della motivazione indicata in fase di richiesta di rinnovo o di nuovo contratto di lavoro part-time con termine di scadenza

In continuità con le annualità precedenti, si osserva una netta maggioranza di motivazioni legate ad attività di caregiver



Maschi
Femmine

Differentemente dalle dipendenti donne, tra i dipendenti uomini si riscontra una maggiore equità nelle motivazioni



(*) 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 (56%) del totale di personale in part-time al 31/12/2024.

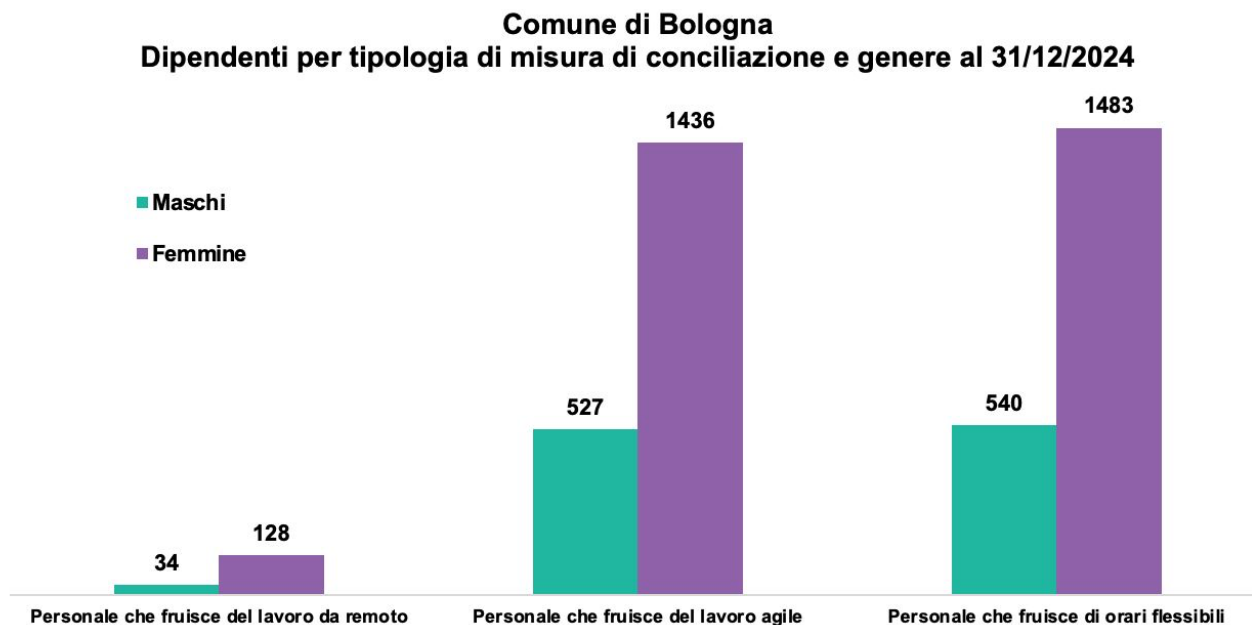
Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Telelavoro, lavoro agile e flessibilità oraria

Telelavoro: ne fa ricorso il 2,9% degli uomini e il 3,8% delle donne. La fascia di età interessata è quella compresa tra i 51 e i 60 anni confermando il trend già osservato negli anni precedenti che vede spostarsi in avanti l'età di chi ricorre a questa misura.

Lavoro agile: si conferma lo strumento ampiamente più diffuso tra il personale del Comune di Bologna, insieme alla flessibilità oraria, interessando circa il 43% del totale (incluso il personale dirigenziale), percentuale leggermente in calo rispetto allo scorso anno. Tra i dipendenti uomini l'utilizzo di questo strumento è diffuso per il 45%, tra le donne il 42,1%. Segnale che, probabilmente, è ancora maggiore la quota di donne impiegata in attività non esercitabili se non in presenza (es. personale educativo e scolastico).

Flessibilità oraria: come il lavoro agile, la flessibilità oraria trova ampia diffusione tra il personale del Comune di Bologna, interessando circa il 44% dei e delle dipendenti. Disaggregando il dato per genere, anche in questo caso la frequenza di utilizzo dello strumento risulta superiore tra gli uomini (46,2%) rispetto alle donne (43,5%).



Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Telelavoro, lavoro agile e flessibilità oraria

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2.227	17,26%	10.676	82,74%	12.903	41,41%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4.174	45,84%	4.931	54,16%	9.105	29,22%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	610	8,12%	6.906	91,88%	7.516	24,12%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	69	4,22%	1.568	95,78%	1.637	5,25%
Totale	7.080		24.081		31.161	
% sul totale permessi	22,72%		77,28%			

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

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

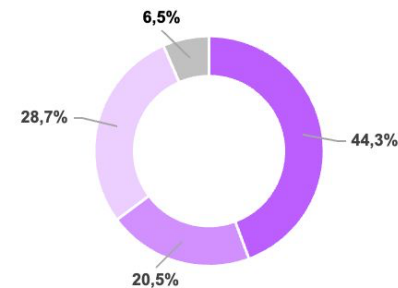
I dati riferiti alla fruizione di **congedi per L.104** e **congedi parentali**, si concentrano più in capo alle dipendenti donne (77,3%) e sono in linea agli ultimi anni.

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

Anche in occasione di questa distinzione appare una tendenziale prevalenza della presa in carico del “lavoro di cura” da parte del genere femminile, poiché le ore di permesso e congedo utilizzate risultano fruite, in rapporto alla popolazione dipendente, maggiormente da parte delle dipendenti donne, confermando in sostanza la sensazione che le esigenze di cura e assistenza personale venga generalmente svolto in via principale dalle donne.

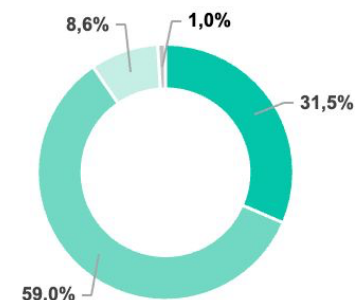
Per quanto concerne i permessi L.104, si osserva come gli uomini usino principalmente permessi orari (46%), mentre le donne fruiscono prevalentemente dei permessi giornalieri (41%).

% per genere dei congedi parentali usufruiti



- 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

■ Maschi
■ Femmine



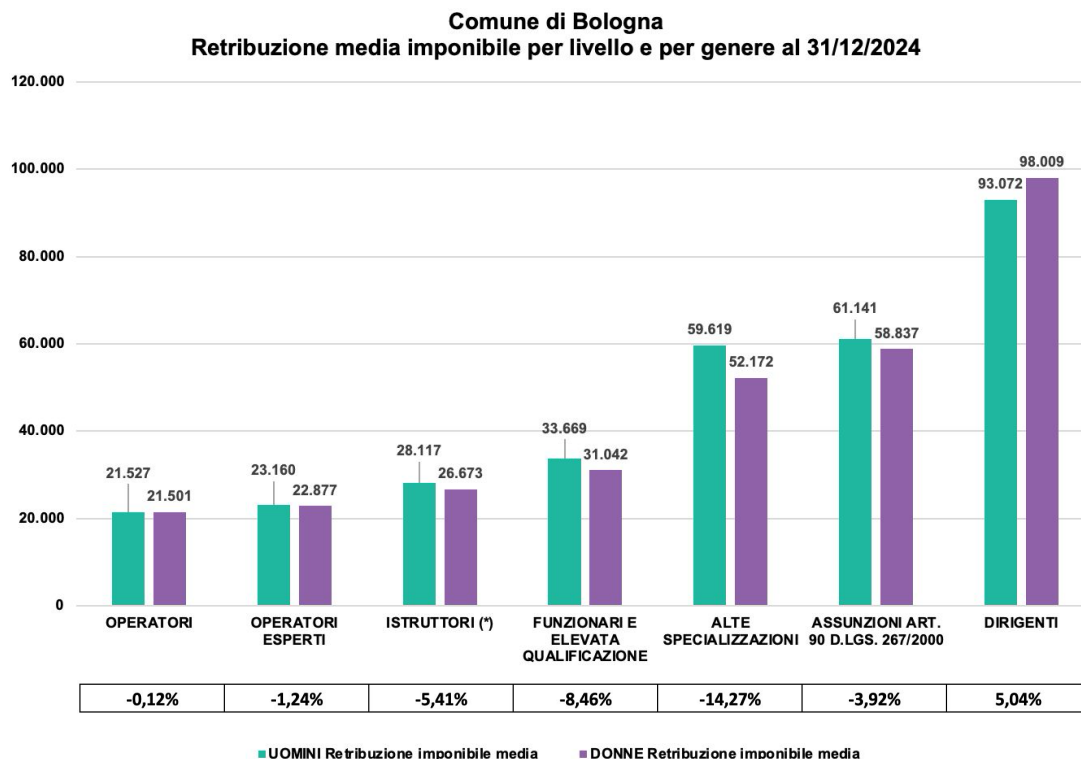
- Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti
- Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti
- Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti
- Numero permessi orari per congedi parentali fruiti

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Divario salariale di genere

Analizzando la retribuzione media per genere dei dipendenti e delle dipendenti del Comune di Bologna si osserva un divario salariale di genere pari al **10,4%**, con un salario medio dei dipendenti (30.219 €) superiore di 2.851 € rispetto al salario medio delle dipendenti (27.368 €). In particolare, si osserva un divario salariale di genere superiore tra funzionari e personale ad elevata qualificazione (8,46%) e tra il personale ad alta specializzazione (14,27%), mentre si osserva un divario inferiore all'interno delle altre categorie contrattuali.

L'unico livello in cui si osserva un divario salariale di genere a favore delle donne è quello dirigenziale, con un salario medio delle dirigenti (98.009 €) superiore del 5% rispetto al salario medio dei dirigenti (93.072 €).



(1) Retribuzione imponibile ai fini IRPEF del solo personale a tempo pieno che ha avuto un rapporto di lavoro durante tutto il corso dell'anno.

(*) incluso il personale inquadrato nel CCNL Scuola

Coordinamento a cura di:

Settore 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:

Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità

Area Risorse Finanziarie e Patrimonio

Area Personale e Organizzazione

Con il contributo di:

Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni

Segreteria Generale - Staff del Consiglio Comunale e Atti Normativi

Settore Servizi Demografici

Si ringraziano per la collaborazione le colleghe e i colleghi Bertoluzza Luisa, Borghesi Anna Clora, Calderoni Allegra, Casale Claudia, Corsini Raffaella, Di Camillo Teresa, Ferretti Maurizio, Fresa Lucia, Gabaldo Annalisa, Ghelfi Maria Giovanna, Giannone Benedetta, Graziati Alessia, Lazzari Nicoletta, Marcolin Nicoletta, Marreddu Silvia, Ognibene Alessandra, Pennisi Federica, Trevisani Maria Pia, Ventura Paola.

Un ringraziamento speciale per Lombardi Lorenzo per la redazione dei testi, l'elaborazione di dati e analisi e il supporto al coordinamento della redazione.

Grafica di copertina:

Busarello Renato e De Maria Grazietta, Ufficio stampa e comunicazione istituzionale, Comune di Bologna