

RAPPORTO INTERMEDIO

1. Stato dell'arte e quadro istituzionale delle politiche di genere e di Pari Opportunità

Al termine della prima fase del percorso partecipato “Rappresentare l’Uguaglianza” è stato stilato e consegnato un rapporto sugli esiti della prima azione: *Questionario ai comuni sulla distribuzione delle deleghe in tema di Pari Opportunità e Politiche di Genere*.

Viene allegato al presente rapporto (allegato 1)

2. Buone pratiche, opportunità e criticità emerse

Gli strumenti impiegati

Uno degli aspetti innovativi del progetto - cittadinanza e istanze istituzionali definiscono insieme gli strumenti di governance delle politiche di genere nel territorio di Città Metropolitana di Bologna - comporta necessariamente che la ricognizione dei bisogni e la rilevazione del valore aggiunto che il Piano per l’Uguaglianza genera nell’ambito delle PO coinvolgono sia le Istituzioni che la società civile.

Si sono pertanto interrogati dirigenti, funzionari/e che operano nell’ambito delle pari opportunità, le assessore/i e Sindaci dei comuni della Città Metropolitana con deleghe nella stessa area per la parte istituzionale; la società civile, in tutte le sue articolazioni - singoli, parti sociali e organizzazione di categoria, le associazioni e le aggregazioni informali.

Gli strumenti utilizzati nella seconda fase del percorso partecipato scelti nel corso della progettazione e diversificati a seconda dei soggetti da coinvolgere sono stati:

- Interviste individuali
- Focus group

Le cinque interviste individuali alle testimoni privilegiate

Le cinque testimoni privilegiate a cui sono state rivolte le interviste individuali previste dal progetto sono state scelte tra coloro che a vario titolo hanno partecipato alla stesura del Piano per l’uguaglianza, tra le ricercatrici coinvolte in progetti sui temi dell’uguaglianza di genere e contrasto alla violenza, anche fuori dall’Emilia Romagna, e ancora tra coloro che negli anni sono state coinvolte nella realizzazione delle politiche per l’uguaglianza nel territorio della Città Metropolitana.

Le interviste si sono svolte on line nella prima metà di aprile, condotte da esperte di questa metodologia, sulla base di una traccia aperta. In generale, la raccolta del punto di vista di figure che sono state presenti e parte attiva nelle attività per le politiche di pari opportunità

in passato fino a quelle per l'uguaglianza dei giorni nostri ha il vantaggio di restituire l'evoluzione di un percorso capace di considerare criticità e opportunità in un arco di tempo abbastanza lungo da rendere utili confronti e suggerimenti nel merito della realizzazione del Piano per l'Uguaglianza, al centro del nostro progetto. Va comunque ricordato che quanto restituito di seguito è unicamente l'esito delle riflessioni delle intervistate.

Opportunità e criticità nell'attuazione delle politiche di genere nel territorio metropolitano

Le opportunità del piano per l'Uguaglianza

Le considerazioni positive a proposito del Piano per l'Uguaglianza emerse dalle interviste individuali toccano vari aspetti.

L'aggancio alle linee **politiche europee** è indice, tra l'altro, della conoscenza di ciò che avviene al di fuori del nostro paese e la stessa intervistata sottolinea che

da questo programma emerge in modo chiaro l'ambizione di produrre un cambiamento delle forme di governo e della legislazione in merito alle politiche delle donne

e perciò valuta positivamente il rilancio e il riposizionamento generale delle politiche di genere.

Anche il tentativo di fare delle **“politiche di visione”** è valutato positivamente:

se c'è una anche la sola cornice, questa può rappresentare per i soggetti del territorio la possibilità di (ri)conoscersi in uno spazio comune, anche ex post”. Il “simbolico istituzionale” può rappresentare una legittimazione per l'assunzione di responsabilità politica su alcuni temi nonché per dei cambiamenti nei contesti organizzativi.

C'è poi chi ritiene che il valore del Piano stia anche nel rendere visibili e dare **un'idea di cosa siano le pari opportunità:**

supera un modus operandi avanguardistico e sperimentale, a favore di un modo sistemico di guardare le politiche dell'uguaglianza. Questo fa acquisire trasversalità ed autorevolezza a tutte le azioni. L'approccio intersezionale ed intra-politico offre uno sguardo completo sulla politica di un territorio perché coinvolge ambiti prima poco comunicanti tra loro (politiche sociali, abitative, della comunicazione, statistiche, educative, formative) e permette l'integrazione di più prospettive, più obiettivi, sulle Pari Opportunità.

Tra le intervistate c'è chi sottolinea l'effetto positivo del Piano per l'Uguaglianza sui **territori** della Città Metropolitana, perché può essere anche uno stimolo per la diffusione di strumenti come è il caso dei protocolli:

può favorire la creazione di un protocollo (simile quello contro la violenza) in tutti i Comuni, e si auspica che questo piano della Città Metropolitana, e le risorse da esso messe a disposizione, siano l'occasione per allargare le politiche contro la violenza di genere e in particolare risolvere le contraddizioni che riguardano il tema della casa e del lavoro per le vittime.

Entrando nel merito del Piano, la suddivisione in **aree tematiche/parole chiave**, il **linguaggio** fruibile possono ampliare la platea di chi vuole approfondire questioni affrontate dal Piano, -come il rapporto tra lavoro pagato e lavoro non pagato, tema cruciale per scardinare l'idea ancora socialmente diffusa che debbano essere le donne le esclusive referenti della cura e delle responsabilità genitoriali.

Pensando alle **giovani generazioni** le ricadute del Piano attengono alla opportunità di fornire esempi concreti a studentesse e studenti che si avvicinano a queste tematiche e

che molto spesso, non hanno consapevolezza della disparità esistente tra uomini e donne soprattutto nel mercato del lavoro.

Tra le intervistate c'è anche chi ritiene possibile una **svolta reale** nell'ambito della parità di genere solo tramite un "profondo coinvolgimento dell'associazionismo locale, del mondo del welfare, delle imprese del territorio" che tuttavia non trova pienamente accolto nella Machinery istituzionale prospettata dal Piano di cui si ammira però la complessità e l'ampiezza delle iniziative proposte, ritenute comunque ambiziose.

Il coinvolgimento della società civile è sicuramente uno dei temi a cui va prestata attenzione quando si si parla di politiche per l'uguaglianza di genere. Tuttavia il quadro di riferimento presenta una complessità e una eterogeneità che le parole di una delle intervistate fanno risalire:

- all'approccio alle politiche di genere
- ai diversi livelli di governance delle Istituzioni
- alla frammentazione del territorio di Città Metropolitana

L'approccio alle politiche di genere

Il tema dell'uguaglianza richiede, per la sua complessa natura un approccio sistemico che, negli enti,

si scontra con l'apparente impalpabilità delle politiche di genere; questo modo di operare fa sì che non si ritenga necessario dotarsi di un ufficio dedicato e che affidare la cura delle pari opportunità ad un paio di funzionari assolva l'ente dall'obbligo di occuparsene ulteriormente.

Pare a una delle nostre intervistate che non si possa più rinviare il momento di fare assumere alle politiche per la parità di genere la stessa rilevanza e di ambire alla stessa struttura di uffici di piano e amministratori previsti, ad esempio, per le politiche urbanistiche e per gli altri aspetti della vita amministrativa di un comune.

I diversi livelli di governance delle Istituzioni

Le varie istituzioni presenti nel territorio metropolitano, in particolare i Comuni e la Città metropolitana hanno livelli di governance molto diversi: il Comune ha una giunta in grado di lavorare, intervenire e prendere decisioni in vari ambiti, tra cui le pari opportunità, mentre la città metropolitana, a cui è però stata affidata la competenza delle pari opportunità, è un ente molto debole.

C'è un altro aspetto rilevante ai fini della governance:

la dimensione territoriale è costituita da tanti Comuni e l'architettura delle Unioni comunali, sebbene incoraggiata dalla Regione Emilia-Romagna, non è ancora consolidata. Alcune Unioni funzionano a dovere, altre non funzionano

Superamento della frammentazione del territorio della Città Metropolitana

La frammentazione del territorio della Città Metropolitana riguarda non solo le dimensioni territoriali, le necessità e la composizione sociale ma anche le esperienze di governance e le politiche per le Pari opportunità che sono portate avanti in modo autonomo in ogni Comune.

Le differenze di Bologna con i comuni limitrofi non possono essere ignorate e appiattite nel momento in cui si cura la costruzione di luoghi di governance. Serve creare una governance adatta ad interfacciarsi con una situazione così dispersiva e difforme:

Il panorama faticoso e deludente può essere ricompattato da un piano ampio come quello progettato dalla Città Metropolitana (...). Si tratta di assumersi il fatto che ci sono delle questioni che proprio perché non sono risolte nel dibattito pubblico e politico necessitano di volontà e coraggio politico: per produrre dei cambiamenti effettivi è necessario posizionarsi chiaramente. E sul nostro territorio non sempre è stato fatto.

Se ciò non dovesse accadere uno dei rischi è che i principi dell'uguaglianza di genere rimangano slogan "senza gambe": sebbene oggi ci sia più attenzione a questi temi rispetto al passato.

Le criticità del Piano per l'Uguaglianza

Il Piano per l'uguaglianza adottato da Città Metropolitana è il risultato di un percorso partecipato, ma una intervistata critica l'eccessiva "impostazione teorica" del piano e dell'amministrazione in generale" e pensa che la governance debba partire "dal basso"

In generale, però, il punto di vista delle intervistate dà sì rilievo ad aspetti critici ma al contempo offre suggerimenti per le Istituzioni che ben conoscono l'urgenza di scelte politiche, di azioni e di misure per ridurre la frammentazione e la disomogeneità degli interventi sul territorio.

Con questa ottica tra gli obiettivi da realizzare è stata giustamente posta la connessione con la tecnostuttura dei Comuni che tuttavia nel corso del percorso è progressivamente venuta meno; là dove è mancato il collegamento costante col territorio, si registra un senso di estraneità nel processo di realizzazione di queste politiche. Anche l'osservazione dei rapporti interistituzionali rimanda un distacco, ad esempio, della Regione dai Comuni che la percepiscono "come un luogo sideralmente lontano".

Pertanto, la costruzione di un piano come questo ha

la necessità di un patto che leghi Regione, Capoluogo e Comuni che rifletta anche su una equa spartizione dei finanziamenti, ambito questo molto sensibile nell'equilibrio dei rapporti di potere fra capoluogo e periferia.

Una sfida del Piano ha a che fare col

tenere in moto questa macchina, creando connessioni, che sono un insieme di motivazione da un lato, ma anche di riconoscimento di senso ed autorevolezza, che vale non solo per le persone che partecipano al percorso, ma anche per le istituzioni, e tutte le realtà con cui il Piano si propone di interagire e dialogare.

Un altro terreno scivoloso per la riuscita del Piano sta proprio nella sua dimensione metropolitana, nel riuscire, cioè, a rappresentare non solo i grandi comuni della cintura che circonda Bologna, ma anche i piccoli comuni montani o quelli della estrema bassa. Una dimensione come quella metropolitana deve creare identificazione tra capoluogo e comuni, creare un senso di appartenenza, affinché questi possano contribuire alla realizzazione del Piano.

Tutti i settori, le aree dell'Ente devono potersi dotare di un piano di azioni e di risorse dedicate per l'uguaglianza di genere: questo richiede un cambiamento complessivo nella cultura dell'organizzazione secondo una logica di mainstreaming; per renderlo possibile è necessario un lavoro anche di formazione molto profondo e di lungo periodo all'interno delle strutture.

Alcune delle intervistate esprimono la convinzione che, per mettere davvero la prevenzione della violenza al centro delle politiche, sia innanzitutto necessario fare

concertazione con altri soggetti, primo fra tutti con l'Ufficio scolastico regionale, Sindaco e Assessore regionale all'istruzione.

Occuparsi di casi di violenza significa dover gestire il tema della casa, del lavoro, della cura dell'infanzia. I protocolli contro la violenza sono un ottimo strumento, ma spesso è faticoso metterli a effettivo regime per via di una serie di contraddizioni che coinvolgono l'ambito abitativo, e non solo.

Ciascun comune ha la sua graduatoria per l'Edilizia Residenziale Pubblica, ma la necessità è di crearne una unica per tutto il territorio metropolitano.

Quale governance si occuperà di gestirla? La regione sembra non riuscire ad intervenire sul tema, dunque è necessario pensare ad un organo alternativo? La stessa situazione si ha per le graduatorie dei contributi economici, dei nidi, ecc. Nel distretto della Pianura est si sono fatti degli sforzi di omogenizzazione, ma non ovunque è stato recepito questo input.

A proposito di risorse, c'è soprattutto bisogno di una visione, perché non è sempre solo una questione di finanziamenti, si tratta di presidiare i processi decisionali forse ancor prima delle risorse.

C'è poi una questione specifica che riguarda le fonti di finanziamento. In particolare, i bandi regionali legati alle Pari Opportunità hanno consentito l'avvio molti progetti, senza però sopperire alla necessità di disporre di risorse di lunga durata anche per la creazione di competenze profonde. In generale,

la logica da evitare è quella I bandi che non esprimono né un posizionamento politico né una visione chiara. La prevenzione della violenza, in particolare, non dovrebbe andare a bando, dovrebbe essere finanziata come una politica strutturale.

I bandi regionali sulle pari opportunità, non fanno eccezione, prevedono finanziamenti a pioggia come metodo istituzionale per ingaggiare il terzo settore, le associazioni, i gruppi, le cooperative, mettendo sullo stesso piano modi e pratiche e progettualità con impatti molto diversi tra loro.

A Bologna i fondi e le risorse circolano con maggiore facilità; ci sono forti differenze fra la città capoluogo e i Comuni del circondario

La Machinery

Prime indicazioni

La machinery istituzionale è in generale accolta favorevolmente e si focalizza:

- a) partecipazione
- b) il linguaggio e la comunicazione

Per il primo aspetto, il carattere europeo del modello di partecipazione si ritrova nella proposta del **Tavolo**, uno degli organi della Machinery. Nell'ottica di costruire un linguaggio comune, ma soprattutto un metodo, i tavoli di discussione sono ritenuti una buona scelta come punto di partenza. In particolare, i cinque tavoli tematici

accolgono le ovvie connessioni che esistono fra le varie aree e che non possono essere ignorate, ma in una fase iniziale, è necessario creare delle divisioni, che diano il via ad approfondimenti specifici. In futuro occorrerà riconnettere questi blocchi tematici e metterli in comunicazione.

Per il secondo aspetto, a fronte di una valutazione positiva sulla comprensibilità del linguaggio utilizzato dal Piano, si ritiene tuttavia necessario un ulteriore sforzo nella disseminazione dei contenuti, necessario per riuscire a costruire strumenti comuni per la condivisione massima di questo progetto. Non solo per riuscire ad ampliare la rete di soggetti che in qualche modo possono dare un contributo fattivo al raggiungimento degli obiettivi previsti, ma anche per uscire dalla cerchia degli “addetti ai lavori”, per sensibilizzare e avvicinare le persone che vivono direttamente nella loro quotidianità le questioni affrontate e che dovrebbero essere le naturali destinatarie del Piano.

Punti di attenzione

Le intervistate hanno evidenziato la necessità di prestare attenzione ai seguenti **rischi**:

- la proliferazione dei luoghi
- la ritualità dei luoghi

Il rischio della proliferazione dei luoghi può creare l’illusione di un processo allargato; perciò, considerata anche la consueta lunghezza dei tempi organizzativi, di convocazione e restituzione dei lavori, forse potrebbe essere più utile un unico tavolo metropolitano che si divide in gruppi di lavoro anziché avere 5 tavoli da convocare,.

Un altro fattore da non sottovalutare

affinché questo dispositivo di governance non si riduca a essere solo un elemento consultivo, “di arredo” (perché c’è una profonda differenza tra consultazione e partecipazione) è il rischio che si trasformino in luoghi rituali delle rappresentanze, diventino luoghi di un dialogo autoreferenziale e di discussioni chiuse (...). È anche per questo che molte associazioni di donne e femministe mostrano, legittimamente, poco interesse per il dialogo istituzionale

Suggerimenti relativi agli organi

I punti di vista delle intervistate non coinvolgono tutti gli organi indicati dal Piano per l’uguaglianza ma scelgono di dare rilevanza alle possibili “insidie” e punti di forza di alcuni di essi.

Tavoli metropolitani sulle 5 aree del Piano

per quanto riguarda la governance del Piano, va detto che quello dei tavoli è un dispositivo spesso abusato, che può funzionare solo se ben coordinato e se riesce a produrre qualcosa che non sia soltanto sedersi nella stessa stanza per raccontarsi l’un l’altra cosa fa ciascuna. I tavoli diventano spesso luoghi rituali delle rappresentanze.

Conferenza delle assessorie e degli assessori

non in tutti i Comuni esiste un assessore assegnatario di questa delega. A volte sono stati istituiti, ma la loro attività è ridotta al minimo, non sempre per cattiva volontà, spesso per mancanza di soldi e input.

Alla creazione di questa conferenza, si auspica quindi che si faccia precedere una fase di analisi della situazione di tutti i Comuni coinvolti, che non per forza si trovano ad uno stesso livello di aggiornamento.

Assemblea dell’uguaglianza

L’Assemblea dell’uguaglianza appare come “uno strumento con una carica innovativa”: se ne apprezza il carattere misto, che vede coinvolte elette, associazioni, singoli, e lo definisce un “luogo costruito dal basso”. Per il livello di rappresentatività di questo organo,

si richiama la dimensione esigua della componente femminile delle amministrazioni pubbliche che potrebbe inficiare l'effettivo potere di questo tipo di istituzione.

Tavolo dedicato al monitoraggio

, Al fine di valorizzare quello che è andato bene e che può essere replicato nello stesso modo sotto altre forme in ambienti analoghi, il monitoraggio delle politiche è opportuno.

3. I focus group istituzionali con dirigenti, funzionari e funzionarie dei Comuni, Distretti, Unioni

Selezione dei partecipanti, modalità di conduzione e calendario.

Sono stati organizzati 7 focus group online, uno per ogni distretto della Città Metropolitana, che si sono svolti in un arco temporale compreso tra il 21 maggio e il 18 luglio 2024, con una concentrazione di incontri tra la fine di maggio e l'inizio di luglio.

Ogni focus group è stato condotto da una facilitatrice, affiancata da una osservatrice. Lo staff del "Piano dell'Uguaglianza di Genere" ha assistito agli incontri senza parteciparvi.

Focus group uffici tecnici - Tavola riassuntiva

Distretto	Partecipanti	Comuni	Unioni
Bologna	3	1	
Nuovo Circondario Imolese	5	3	
Montagna	4	2	
Pianura Est	6	3	1
Pianura Ovest	2	1	
Reno-Lavino-Samoggia	5	5	
Savena-Idice	2		
TOTALE	27	15	

La decisione di organizzare i focus group su base distrettuale, riducendone quindi il numero, è stata presa in base a due considerazioni. In primo luogo, nei casi in cui la delega per le politiche di genere e delle pari opportunità, o i servizi ad essa connessi, è attribuita alle Unioni o ai Distretti si è ritenuto opportuno interpellare questi enti in prima istanza; in più casi il personale tecnico di questi Comuni ha rimarcato la non competenza nel campo delle politiche di genere e di pari opportunità. Inoltre, si è preso atto della difficoltà a coinvolgere direttamente i Comuni, soprattutto quelli in cui l'imminenza delle elezioni portava a un sovraccarico di lavoro per il personale tecnico impegnato negli atti e nelle pratiche amministrative di fine mandato.

La Responsabile del Piano dell'Uguaglianza e una rappresentante dell'Associazione Orlando, in un'audizione al Tavolo di coordinamento degli Uffici di piano distrettuali istituito presso la Città Metropolitana (10 maggio) ha sollecitato e ottenuto la loro collaborazione nell'organizzare i focus group.

Ai focus group ha quindi partecipato il personale tecnico dei 7 Uffici di Piano e di 15 Comuni.

Opportunità e criticità nell'attuazione delle politiche di genere e di pari opportunità nel territorio della Città metropolitana

La complessa e variata distribuzione delle deleghe in tema di politiche di genere e di pari opportunità, che già era emersa nella prima fase del processo partecipato, si conferma anche nei focus group.

Alcuni temi emergono con ricorrenza:

- l'eterogeneità dei territori;
- la strutturazione delle deleghe tra enti del territorio e la dimensione territoriale più adeguata a un'efficace attuazione delle politiche di genere e di pari opportunità;
- le relazioni interistituzionali, tra Comuni, tra Comuni e Unione, con i Distretti e con la Città metropolitana;
- la collocazione più adeguata delle azioni di parità tra i settori dei Comuni e delle Unioni e l'esigenza di un approccio intersettoriale;
- la relazione tra istanza tecnica e istanza politica nell'attuazione di tali politiche;
- le relazioni dei Comuni e le rispettive comunità;
- le buone pratiche e le esperienze eccellenti a cui fare riferimento.

Entro questo quadro si delineano le prime proposte e raccomandazioni in relazione all'assetto che dovrebbe avere la nuova Machinery istituzionale.

I territori

Sia alla lettura delle testimonianze, sia nelle parole dei partecipanti al focus group emerge con chiarezza la rilevanza che le dimensioni e la collocazione geografica dei territori, l'appartenenza o meno alle Unioni, le risorse finanziarie e il patrimonio d'esperienza e relazioni dei singoli Comuni hanno sull'effettiva attuazione delle politiche di genere e di pari opportunità.

La dimensione è indicata come una variabile di fondamentale importanza per la capacità di offrire un'infrastruttura tecnica alle azioni di pari opportunità. Se solo il Comune capoluogo, Bologna, ha un ufficio per le politiche di genere strutturato, i Comuni di medie dimensioni sono in grado di identificare negli uffici tecnici referenti per le pari opportunità e quindi di mettere un campo azioni continuative. Nei Comuni di piccole dimensioni, tali azioni o sono condotte in prima persona dall'assessore o assessora delegata, o sono condotte dall'Unione a cui è conferita la delega.

Siamo un ufficio estremamente piccolo e non ci occupiamo solo di pari opportunità come ho detto prima, e abbiamo un'assessora estremamente attiva e moltissime cose, negli ultimi

tempi che io ero rimasta da sola praticamente in ufficio, le ha fatte lei direttamente (...) considerate le forze siamo riusciti a realizzare tanto.

Considerazioni analoghe sono riportate da funzionarie di altri Comuni.

La strutturazione delle deleghe e il conferimento di servizi

I focus group confermano quella che è stata definita una certa “frammentarietà” nella gestione delle politiche di pari opportunità per quanto riguarda il conferimento delle deleghe e delle competenze dei comuni, tra Comuni, Unioni e Uffici di piano.

Alcuni punti sono emersi con chiarezza.

L’ambito territoriale del Comune appare insufficiente, tranne nei casi dei Comuni di maggiori dimensioni.

Probabilmente sarebbe utile, forse, collocare un coordinamento a livello di Unione sia per le pari opportunità che per i sociali e unirli maggiormente anche a livello pratico. ...abbiamo poche risorse anche per mettere in campo progetti che vorremmo realizzare, però poi i fondi sono sempre un problema importante nella pratica; e quindi magari a livello di Unione si potrebbe fare più cose concretamente

La chiara articolazione delle deleghe si impone, soprattutto in relazione ai Comuni più piccoli e per l’attuazione di impegni presi dai Comuni, come ad esempio l’attuazione dell’Accordo di ambito metropolitano per la realizzazione di attività ed interventi di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza, sottoscritto con la Città Metropolitana.

la definizione delle deleghe nei vari livelli ha la sua importanza anche per definire un po’ i livelli di ingaggio. Come per tutte le cose in cui ci si relaziona tra un livello più centralizzato della gestione associata dell’Unione e quello dei singoli Comuni, quanto più si riescono a tenere dei contatti, dei dialoghi tra il livello centralizzato e il livello comunale, tanto meglio funziona il territorio secondo me (...)mantenere dei contatti tra il livello Unione e quello dei Comuni, perché è lì il territorio è fondamentale (...). Come istituzione [Unione], siamo una macchina che ci specializziamo per corrispondere un po’ meglio a quelli che sono i diversi compiti (...). In Comune (..) si è così generalisti e multiservice che molto probabilmente questa opportunità la si ha meno

Tuttavia, il conferimento della delega all’Unione non è privo di conseguenze. Quando la delega alle pari opportunità è mantenuta all’interno dei Comuni, con l’istituzione di un assessorato o ponendo la delega in capo al Sindaco/alla Sindaca, il conferimento all’Unione dei servizi alla persona ha creato in alcuni casi un “cono d’ombra” sulle effettive competenze dei due enti.

La rappresentante di un’Unione così sintetizza la situazione nel territorio di competenza:

in effetti nel conferimento dei servizi non c’è stata una linea molto chiara rispetto al dove collocare tutto quello che è pari opportunità, è pur vero che in occasione di attività che abbiamo fatto sulla tematica gli assessorati e i sindaci hanno fatto in modo, che non pur nella formalità, tantissime cose le gestissimo noi, anche perché sul territorio avevamo dei comuni dove storicamente erano più attive delle politiche e quindi siamo andati avanti.

E, in maniera più netta, così è descritta la situazione in un altro territorio:

L’Unione (...) svolge le funzioni di welfare per tutti i (...) comuni, quindi di fatto quando parliamo di funzione di welfare è evidente che si connettono a questa funzione tante altre politiche collegate, per cui è veramente difficile nella pratica distinguere, dire, dare la notizia che le pari opportunità non sono delegate. Perché è evidente che dentro il welfare ci stanno tutte le politiche di contrasto alle disuguaglianze, alle discriminazioni, quindi è evidente le politiche

trasversali come quelle per le pari opportunità (...) chiaro che finiamo sicuramente e volentieri ad occuparcene.

In questo quadro complesso si inserisce anche il ruolo degli Uffici di piano dei Distretti. Questi enti non sono competenti in ambito di pari opportunità. Tuttavia, la contiguità di fatto in alcuni campi tra politiche di pari opportunità politiche sociali, da un lato, e politiche educative, dall'altro, entrambe di competenza dei Distretti, apre agli Uffici di Piano l'opportunità di svolgere un ruolo di coordinamento e in alcuni casi propositivo.

il nostro può essere (...) può essere un ruolo di coordinamento tra i Comuni rispetto all'implementazione delle politiche. Su altre materie c'è direttamente delegato un ruolo direttamente di gestione che però in questo caso non possiamo agire, non essendo materia che ha una sua sovrapposizione netta con l'ambito delle politiche sociali. Poi il ruolo può essere questo, come facilitazione e anche un po' come orientamento anche alla parte politica

siamo ufficio di piano sociale, ovviamente è chiaro che ci relazioniamo con l'azienda Ausl per tutte le tematiche soci sanitarie, con i Comuni per qualsiasi altra cosa, con la Regione, con la città metropolitana e adesso molto anche con lo Stato, con tutti i progetti PNRR e quant'altro. Sul tema delle pari opportunità noi da sempre abbiamo la gestione delle convenzioni con UDI e con Casa delle donne per gli interventi appunto a sostegno delle donne che hanno subito violenza. Quindi questo coordinamento ce l'abbiamo da sempre, siamo noi che gestiamo le due convenzioni e poi anche altri progetti sport abbiamo collaborato come ufficio di piano per conto ovviamente dei nostri sei comuni.

Il Tavolo metropolitano contro la violenza di genere rappresenta un modello di riferimento istituzionale ben presente ai partecipanti ai focus group, pur nelle ombre e luci che quel tavolo presenta. L'istituzione di **tavoli distrettuali** potrebbe essere un modo per coordinare le politiche a livello sovracomunale. Viene riconosciuto in questo un ruolo di propositivo alla Città Metropolitana

sul nostro territorio non c'è niente di conferito in Unione né di delegato all'Ufficio di piano. Abbiamo tentato varie volte di costituire, come abbiamo per altri settori, un tavolo distrettuale sulle pari opportunità, però, (...) non abbiamo le forze e le energie sufficienti per poi poterlo gestire, perché chiaramente queste cose vanno coltivate accompagnate, seguite, per cui abbiamo avuto nel passato alcuni momenti di incontro, anche su sollecitazione esplicita appunto da parte della Città Metropolitana

Superare un approccio settoriale alle politiche di genere: visioni, esperienze e strumenti

Più di un/a partecipante al focus group esprime, la convinzione che le politiche di genere richiedano un approccio intersettoriale e trasversale, seppure con accenti diversi.

i compartimenti stagni non esistono più. C'è il tema dell'interconnessione tra ambiti e competenze e funzioni che forse qualche anno fa non erano neanche troppo abituati a interloquire tra loro; penso sia ormai, diciamo, un modello superato. Soprattutto in tema di PO, per la sua natura, è importante un coinvolgimento trasversale rispetto alle aree e anche rispetto alle azioni specifiche, visto che vanno poi ad incidere su degli ambiti di policy, su quelle competenze all'interno degli enti locali stanno su più livelli e su più uffici.

Tuttavia, non sempre si distingue con chiarezza tra **politiche di welfare e politiche di genere e di pari opportunità**, come si è visto nel paragrafo precedente.

La contiguità tra alcuni temi delle pari opportunità e quelli propri degli interventi sociali porta alcuni/e a settorializzare l'approccio all'uguaglianza nella creazione e nella fornitura di servizi sociali e sociosanitari. Al contrario, altre/i partecipanti ai focus group, soprattutto

se attivi in Comuni che esercitano la delega politica alla Pari opportunità o in territori dove queste politiche sono radicate, mostrano la convinzione che le politiche di genere non siano riducibili alle politiche sociali. Esse hanno bisogno di consapevolezza e visione comune, per usare due parole ricorrenti, staff tecnico, alleanze e collaborazione intersettoriale e interistituzionale.

Non si tratta tuttavia di un'opposizione dicotomica: le posizioni espresse rappresentano per lo più punti di continuum. Questa varietà di posizioni ha a che fare sia sul piano politico e teorico, con la definizione dell'ambito reciproco delle pari opportunità e del welfare, o anche delle politiche culturali o giovanili.

Quindi il tema è se l'attuale assetto della gestione delle politiche, secondo il nostro personale parere di funzionari e addetti a questa materia, è un assetto che funziona, un assetto che produce dei buoni risultati, questo è il senso? E questo è il grande tema. È proprio il tema che ci costringe quotidianamente ad interrogarci su quello che è il ruolo nostro di funzionari all'interno delle pari opportunità, qual è il compito che noi abbiamo rispetto a tutti gli altri settori, qual è la nostra relazione con l'assessorato di riferimento. Più volte su varie questioni questo tema è venuto fuori. Direi che viene fuori sempre. Quindi, come dire, è chiaro che noi non abbiamo mai messo in discussione il sistema, questa è la prima volta che ci viene chiesto di fare una riflessione così sistematica sul sistema ed è molto interessante. All'estero questi temi gestiti in maniera completamente trasversale

Le **azioni o progetti** che impongono di lavorare su più piani e più settori rappresentano un esempio e uno stimolo alla collaborazione intersettoriale. Vengono citate l'applicazione dell'Accordo sui percorsi per donne vittime di violenza di genere, che richiede la collaborazione tra settori dello stesso Comune e con enti esterni, o le iniziative per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Queste ultime consentono di raccordare interventi che già sono propri del Comune, quali i campi estivi per le ragazze e i ragazzi e i trasporti, mutandone l'accento nella direzione di un mainstreaming di genere: guardare a tutti i settori dalla prospettiva dell'uguaglianza ed equità.

Quello che abbiamo visto però è come in alcuni momenti questi due temi, da un lato il welfare, politica sociale, dall'altra parte le pari opportunità per forza di cose si dovessero incontrare. Ad esempio, quando abbiamo aperto uno sportello d'ascolto era inevitabile, anzi, è inevitabile il confronto quotidiano da parte delle specialiste con il nostro servizio sociale. Quindi ci devono essere dei punti di incontro concreti quando si scende nella pratica su tutto il lavoro legato all'ERP, all'accesso all'edilizia residenziale pubblica eccetera. Non è questo ufficio che se ne occupa direttamente, ma se ne occupa questo ufficio assieme ad altri colleghi del patrimonio, ovviamente

Le politiche conciliative, che naturalmente sono sicuramente anche in parte competenza... e quindi anche tutti i trasporti, i servizi scolastici eccetera eccetera, sicuramente rispondono anche a queste finalità.

Il **bilancio di genere** rappresenta senza dubbio uno strumento di particolare efficacia per l'adozione delle politiche di mainstreaming genere, come suggerito già nel 2001 dall'Unione Europea recependo le indicazioni emerse nella Conferenza di Pechino dell'ONU (1995) e introdotto nella legislazione italiana nel 2009.

Il Comune di Bologna ha in questo un'esperienza decennale, in costante innovazione. Si tratta di uno strumento complesso che richiede competenza e formazione, ma i cui effetti sono palesi, come testimoniato da due partecipanti al focus group.

il bilancio di genere è proprio lo strumento principe che costringe tutti noi a collaborare in un'ottica trasversale, per realizzare le pari opportunità e, in generale, il contrasto alla violenza

di genere e quant'altro non è appannaggio del nostro ufficio, è un lavoro che si fa congiuntamente con tutti.

Rispetto per l'appunto al vecchio metodo che era la raccolta dei dati, disaggregati e quant'altro, però in questo momento l'elemento di novità è stato rappresentato dall'approfondimento dell'analisi dei dati e soprattutto con uno slancio per il 2023-24 che ha visto la formazione di più colleghe e colleghi all'interno di tutta la macchina comunale (...) coinvolgendo direttamente, in base agli obiettivi che vogliamo spaziare, orientare, verificare per quest'anno, le colleghe e colleghi dei vari settori. A questo si aggiunge (...) che con questa nuova amministrazione l'ufficio pari opportunità è inserito dentro un settore, un settore che, come già nel nome, è abbastanza ampio perché ha proprio la mission: si chiama Settore innovazione e semplificazione amministrativa, e cura delle relazioni con il cittadino. Perché l'intento è quello di non rimanere all'interno del nostro Ufficio a fare progetti, seppur utili e importanti, ma è quello di rendere trasversali le tematiche delle pari opportunità, del contrasto alla violenza di genere, trasversali a tutti gli uffici a più possibili uffici.

Funzionari e dirigenti dell'Unione e del Distretto Reno-Lavino-Samoggia e di Comuni che ne fanno parte concordano nel valore da attribuire alla pionieristica esperienza della Commissione Pari Opportunità Mosaico. Istituita nel 1993 da un nucleo di Comuni per gestire concordemente le politiche di pari opportunità, si è poi allargata a includere tutti i Comuni dell'Unione. Oggi è lo strumento riconosciuto dall'Unione dei Comuni Reno-Lavino-Samoggia per la programmazione, la progettazione e il monitoraggio delle attività di pari opportunità distrettuali.

Il tema delle pari opportunità è sempre stato visto in un'ottica trasversale che deve essere comune a tutti gli ambiti e discipline. Quindi, non ci sono delle azioni specifiche di pari opportunità in quanto tali incasellate, ma si cerca di vedere in tutti gli ambiti di azione, di attività dell'ente quelle che sono delle politiche atte a favorire le pari opportunità a 360°. Quindi è pari opportunità di genere ma anche in tutti gli ambiti delle relazioni e delle attività e delle azioni. Questo è un po' l'approccio che c'è da noi. Ovviamente l'aver vissuto in passato tutto il percorso di Commissione Mosaico ha favorito, credo, in molti di noi - io l'ho vissuto non nei primissimi anni, ma subito dopo - una consapevolezza interiore rispetto a un'attenzione specifica che non è un "faccio un'attività e poi vado a cercare che cosa posso connotare", ma già in fase di preparazione, predisposizione, progettazione, tutto quello che noi facciamo partiamo da questo punto di vista. E quindi questo un po' forse ci aiuta, ci agevola.

ci ha dato un background comune proprio anche a livello di linguaggio, di visione a tutti gli enti e che in qualche modo continua, comunque, anche perché abbiamo ASC che è la parte sociale che fa tanto, ha dei progetti dedicati anche al tema della violenza, con cui sempre interagiamo strettamente.

L'omogeneità, che deriva dalla Commissione mosaico e dal fatto che si sia diffusa anche sugli altri territori circostanti che fanno parte appunto del distretto. È bellissimo pensare che siano interventi e che la visione sia quella non emergenziale. Ed è quello che a mio parere ci può aiutare, nel senso che intervenire sempre su fatti di emergenza e non invece sulla prospettiva di visione avanti e che riguardi tutto ciò che attraversa il comune e quindi la vita del territorio è importantissimo.

La consapevolezza di che cosa sono le politiche di genere e di pari opportunità è una condizione imprescindibile:

la cosa importante sia che abbiamo tutti una consapevolezza comune di qual è l'approccio che vogliamo tenere, indipendentemente dall'ambito di attività specifico. Perché se uno è assessore alla scuola e in quel momento è nella veste di assessore alle pari opportunità, è chiaro che deve tener conto per forza della sua esperienza, del suo vissuto, ma in quel momento si deve spogliare dal suo ruolo specifico e deve stare in una logica più trasversale, dal mio punto di vista

Creare relazioni nelle comunità e con altre istituzioni

I/le partecipanti ai focus group riportano, benché non fosse una domanda centrale degli incontri, reti di collaborazioni a livello di Comune, Unione o Distretto con le associazioni e le istituzioni del territorio, arricchendo la prima mappatura sommaria condotta attraverso il questionario durante la prima fase.

La dimensione dei Comuni incide sulla quantità e l'estensione di queste collaborazioni, che possono variare dalla sottoscrizione dell'Accordo di ambito metropolitano per la realizzazione di attività ed interventi di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza e dei Protocolli per l'autonomia lavorativa per le donne vittime di violenza e per la promozione dell'autonomia abitativa di donne vittime di violenza, alla partecipazione a reti e/o progetti internazionali e nazionali, alla realizzazione di azioni a livello locale in collaborazione con le associazioni del territorio o comunque attive nel territorio.

Il Tavolo per il contrasto alla violenza di genere e le azioni messe in campo per attuare l'Accordo e i Protocolli sono citati come un'importante terreno di collaborazione estese tra Comuni, con le istituzioni firmatarie dell'accordo, e le associazioni di donne che gestiscono i centri di accoglienza e che operano a livello comunale e sovracomunale.

Il Comune di Bologna gestisce un tavolo interistituzionale sul tema, su un tema molto circoscritto: la violenza nelle relazioni di intimità. All'interno di questo tavolo ci sono tutti i soggetti istituzionali e non che a vario titolo si occupano di questa tematica. (...) loro sanno bene quanto sia complesso gestire questi tavoli e quindi abbiamo pensato di costruire all'interno di questo grande tavolo, di cui fanno parte soggetti di estrema competenza su questa materia, dei sottogruppi tematici dove vengono affrontate le questioni e le varie questioni attinenti il macro tema della violenza di genere, nella speranza di riuscire a governare o di trovare delle soluzioni o di individuare delle linee guida

Le reti e le collaborazioni riguardano tuttavia anche altre aree tematiche nelle quali si sviluppano progetti: la lotta agli stereotipi di genere nello sport, sostegno e inclusione delle donne migranti, contrasto all'omotransfobia, progetti rivolti alle scuole.

un progetto metropolitano grazie al quale avevamo fatto anche noi a livello distrettuale un lavoro legato alle società sportive, alla costruzione quasi di un piccolo manuale per l'utilizzo di buoni strumenti per combattere le discriminazioni, a partire da quella di genere contro machismo e cose di questo tipo qua, così come la comunicazione di genere (...) un'ulteriore frontiera del provare a fare rete [...] è chiaro che diventa un andarselo un po' a cercare, un costruire delle nuove connessioni per poi, magari fare un focus su queste tematiche. Sono tentativi rispetto alla nostra postazione più legata appunto al sociale, al sociosanitario, al socioeducativo, ovviamente sono connessioni nuove per cercare di avere il più possibile un approccio di comunità

Costruire reti e relazioni territoriali non è sempre facile e le azioni/i progetti promossi hanno esiti differenti, da un successo incontrovertibile a una risposta deludente da parte della comunità. Tuttavia, il loro valore è indiscusso.

il problema che abbiamo è che, nonostante le proposte che abbiamo fatto nei confronti del territorio siano state tante, le risposte a volte sono abbastanza contenute. È faticoso, nonostante la rete, nonostante tutto, coinvolgere la comunità, coinvolgere le scuole, coinvolgere anche le associazioni. Per cui lo sforzo è veramente grande rispetto a un ritorno che ci aspetteremmo migliore. So che comunque, insomma, ci vuole tempo per riuscire ad essere efficaci. Ci stiamo provando, a volte è un po' avvilente, ci stiamo provando.

Un collegamento con la città del dialogo, le città interculturali che ci ha dato la possibilità di aderire ad alcuni percorsi anche europei, come per esempio Itaca in passato e adesso attualmente il progetto Cities, che dedicano un'ampia formazione, un'ampia consapevolezza sulle tematiche della discriminazione e anche sul concetto di intersezionalità. Su questo stiamo lavorando molto e sono previste anche in futuro varie formazioni.

Prime indicazioni sulla Machinery istituzionale

Punti di attenzione

La domanda se la Machinery proposta possa essere utile all'attuazione delle politiche di genere e di pari opportunità nel territorio della Città metropolitana riceve una risposta in larga misura positiva, con alcune cautele e raccomandazioni.

La cosa importante è non creare una governance troppo pesante, secondo me, al di là del fatto che ci deve essere. Perché questo è un tema sul quale la mia opinione è che debba essere trattato su un'area vasta; cioè non deve essere trattato nel piccolo dei diversi Comuni o dei diversi enti territoriali, cioè bisogna lavorare come area vasta. Per cui io vedo assolutamente positivamente che ci siano degli strumenti di governance in cui ci possa essere un confronto a livello di area vasta.

Da un lato, i partecipanti mettono in rilievo che strumenti di governance sono necessari e possono contribuire a risolvere alcuni **problemi** messi in luce nei focus group e che limitano l'efficacia delle politiche di genere e di pari opportunità:

- ▶ la dimensione comunale o territorialmente ristretta;
- ▶ la segmentazione delle deleghe e dei servizi tra enti della città metropolitana non sempre coordinati (Comuni, Unioni, Distretti, Città Metropolitana);
- ▶ la difficoltà ad attuare azioni intersettoriali all'interno dello stesso Comune o tra enti;
- ▶ la difficoltà, talvolta, di collaborare con altri enti della Pubblica Amministrazione esterni alla Città metropolitana (Regione, Ufficio scolastici regionale, Polizia di stato ecc.);
- ▶ la necessità di creare “consapevolezza, sia nelle amministrazioni sia nei territori, sulle politiche di genere e di pari opportunità, sulla loro natura trasversale, sulla loro specificità rispetto alle politiche di welfare e di servizio alla persona a cui spesso sono ricondotte.

Come punto di forza si sottolinea la continuità con organismi per le politiche di genere che appartengono all'esperienza storica e attuale di tutti o di alcuni territori: la Commissione Mosaico dell'attuale Unione e Distretto Reno-Lavino-Samoggia, il Tavoli metropolitano contro la violenza di genere, gli Accordi di ambito metropolitano per la realizzazione di attività ed interventi di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza.

Il giudizio positivo, infatti, non nasconde alcuni timori che danno adito a **indicazioni** propositive circa le caratteristiche auspicabili che la Machinery dovrebbe darsi.

- ▶ **Leggerezza:** evitare un assetto troppo pesante, che rallenta i processi e grava su uffici tecnici già affaticati, soprattutto là dove le risorse sono scarse,

Io condivido con voi che il nostro ufficio è anche un po' appesantito da tutta una serie di attività che svolge, quindi non so se questo poi comporterebbe un ulteriore appesantimento

- ▶ **Concretezza:** lavorare attorno a progetti, azioni definite e realizzabili senza per questo rinunciare alla consapevolezza della complessità e peculiarità delle politiche di genere; progettate guardando sin dall'inizio alle risorse e condizioni per la fattibilità, intrecciando il piano politico e quello tecnico; evitare organismi rituali:

(quelli del Piano) sono testimoni all'interno dei quali effettivamente sarebbe utile poter fare dei piccoli pezzi insieme. Aiuta sempre un po' la concretezza, quindi avere dei compiti, parlare di progetti un po' più nel dettaglio [...] ma in realtà penso che partecipare a questo sistema di conoscenze sia particolarmente importante per costruire delle consapevolezze quando si lavora anche nel Front Office.

trovare una modalità per cui quello che emerge dal tavolo politico sia strettamente intrecciato con una valutazione tecnica anche di fattibilità, di tenuta. Perché è capitato che si partisse con delle buone intenzioni, con delle azioni che magari dal punto di vista politico erano state considerate delle priorità, che si sono perse un po' nel tempo perché c'erano dei riscontri più di natura tecnica che li hanno frenati. Quindi cercare di tenere sempre a doppio filo: quella che è un'idea e un'analisi di fattibilità che presuppone comunque un'analisi tecnica.

- ▶ **Risorse e personale:** dotare gli organismi delle risorse e del personale adeguati a svolgere le funzioni attribuite.

Ci sono territori in cui l'Ufficio di piano è composto da un'unica persona, magari con una figura amministrativa. Quindi chiedere loro di dedicare il tempo a queste tematiche va contestualizzato all'interno di attività veramente molto vaste.

- ▶ **Chiarezza:** definire con chiarezza ambiti di competenza, a chi spetta fare che cosa e che vincoli è in grado di porre perché si realizzino le azioni evitare le duplicazioni e le sovrapposizioni.

il Tavolo interistituzionale contro la violenza di genere non è semplice gestirlo. Quindi, gli strumenti in qualche maniera ci sono, sul territorio non mancano gli strumenti, il punto è come farli lavorare? Che funzioni hanno? Hanno anche delle competenze di ordine, non solo di moral suasion, ma anche proprio più strette, più vincolanti oppure?

- Cos'è esattamente il Tavolo metropolitano? - Quello in realtà è un tavolo che già funziona. Come sapete noi abbiamo l'accordo metropolitano per l'ospitalità e l'accoglienza delle donne vittime di violenza [...] - Ok, per cui sostanzialmente non è un altro tavolo. Volevo capire questo per evitare di appesantire ulteriormente.

- ▶ **Territori:** tenere conto dei territori e delle loro diversità, lavorare con i territori e le comunità, tenere collegati il livello centrale della gestione associata e quello territoriale.

sicuramente bisognerà prestare attenzione alla fragilità e alla complessità dei territori (...) Qualsiasi accordo perché diventi operativo deve essere un accordo fra pari.

quindi io partirei proprio dalla considerazione che è necessario non ripensare le deleghe solo in termini amministrativi, quindi come passaggio burocratico, ma proprio come costruzione - stiamo parlando di Machinery - di sistemi in cui il livello sia centrale della gestione associata e quello territoriale possano essere molto collegati. Questo aiuta ad avere non solo un luogo centralizzato in cui si cerca di tenere il passo con le sfide e con i compiti, ma un territorio un po' più consapevole, nonostante bisogna assolutamente tenere conto delle dimensioni dei nostri enti e anche dei diversi modelli gestionali [...]. Inutile replicare su 12 delle competenze che

sarebbero assolutamente uno spreco di risorse, ma nello stesso tempo non vuol dire lasciare isolati i nostri Comuni che secondo me continuano ad essere presidi importanti per i nostri territori. Questo era un po' l'auspicio.

- ▶ **Flessibilità:** organismi capaci di avvalersi di competenze diverse in relazione alle azioni e obiettivi politici che si intende perseguire.

per esempio, se si dovesse in futuro lavorare su dei protocolli, che per me sono uno strumento importantissimo, come per esempio il protocollo con le parti sociali, forze economiche, contro le molestie sui luoghi di lavoro, chiaramente, forse, occorrerebbe una presenza diversa da quella che serve per attuare il protocollo d'intesa con l'Ufficio scolastico territoriale e UNIBO. Quindi anche la rappresentanza qualificata sarebbe da considerare

Alcuni partecipanti hanno messo in luce il vantaggio che viene dall'ispirarsi a modelli istituzionali esistenti e che danno buona prova.

Suggerimenti relativi agli organismi

Si riportano qui le osservazioni relative ai singoli organi, ricordando che alcuni partecipanti hanno approvato senza ulteriori commenti la Machinery così come è proposta nel Piano per l'Uguaglianza.

Tavoli metropolitani sulle 5 aree del piano

La loro utilità può derivare dalla capacità di rispondere alle domande e ai bisogni dei partecipanti. Potrebbero avere una funzione di controllo e garanzia, e potrebbero essere allocati o nell'Assemblea dell'uguaglianza o nelle Conferenza.

potremmo lasciarlo (l'organismo) come qualcosa a sé nel momento in cui chiediamo a questo gruppo di esperti una funzione di vero e proprio controllo e di garanzia del percorso nei confronti di tutto il percorso partecipato e di tutto e di tutta diciamo l'organizzazione che abbiamo pensato; quindi, qualcuno che per professione ed esperienza e competenza rappresenti stimolo a tutto il percorso e a tutta la ipotesi di Machinery del piano. Mi piace lo vedrai un po' staccato.

può essere allocato come parte dell'Assemblea piuttosto che nella Conferenza, ma anche della Conferenza stessa, non ha importanza

bisogna capire bene che non diventi un peso, perché a volte poi questi ambiti affaticano un pochino; quindi, deve essere qualcosa a mio parere di abbastanza funzionale, dove chi partecipa trovi una risposta ai suoi bisogni e l'occasione per fare delle proposte concrete.

Conferenza delle Assessorie e degli Assessori con Delega alle Pari Opportunità, Contrasto alla violenza, alle Disuguaglianze e alle Discriminazioni

I partecipanti ai focus group la ritengono *utile, sostenibile* perché in continuità con ciò che gli Assessori già fanno, corrispondente a un modello istituzionale consolidato. Ha una funzione politica.

La conferenza delle Assessorie e degli Assessori che anche da noi c'era, quindi diciamo una posizione più politica, di diritto eccetera

Non se ne può fare a meno

Tavolo metropolitano in materia di Pari opportunità e Contrasto alla violenza

Anche il Tavolo metropolitano viene ritenuto utile, corrispondente a un modello istituzionale consolidato. Ha una funzione operativa.

Il tavolo metropolitano è operativo, quindi questo è proprio modello della governance regionale. Quindi, c'è il livello politico e subito sotto il livello tecnico.

Si suggerisce che sappia interagire con il territorio, tanto che si possono ipotizzare Tavoli distrettuali di pari opportunità:

è utile un tavolo metropolitano più allargato anche al territorio, perché la difficoltà che io ho riscontrato è un po' quella di sensibilizzare il territorio su queste tematiche. Abbiamo fatto un tentativo noi con tutto l'ambito sportivo, penso anche a tutta una serie di stereotipi di genere nello sport, per esempio. C'è un po' di resistenza, si fa un po' fatica o, meglio, nelle intenzioni sono tutti disponibili, magari in linea con i nostri obiettivi, poi se dobbiamo entrare nel concreto e trasformare nel quotidiano quelle che sono delle buone intenzioni, tocchiamo con mano che siamo ancora molto lontano.

a mio avviso implicitamente, anche se magari non si può scrivere in un piano metropolitano per l'uguaglianza perché atterrebbe ad un livello locale, sarebbe importante dare evidenza che nei territori un lavoro va fatto, perché altrimenti è evidente che perdiamo assolutamente rappresentatività. Quindi i tavoli distrettuali per il contrasto alla violenza sono un momento che, secondo me, andrebbe individuato all'interno di questa macchina, cioè ipotizzare che in tutti i 7 distretti sia presente un tavolo (...) un lavoro che serve a questa Machinery, a mio avviso, un momento di governance necessario, altrimenti anche le diversità territoriali vengono un po' incorporate lì dentro

Assemblea dell'Uguaglianza

I partecipanti ai focus group ne riconoscono una funzione politica. Alcune proposte discordanti sono espresse in relazione alla composizione e alla collocazione nella Machinery, da chi le riconosce un ruolo importante di condivisione degli indirizzi politici con una vasta platea di attori sociali a chi la ritiene realizzabile solo a seguito del coordinamento delle politiche attraverso il Tavolo metropolitano e la Conferenza degli Assessori e delle Assessorate a chi ritiene che la partecipazione dei tecnici dovrebbe essere limitata.

immagino l'Assemblea rappresenti un luogo dove condividere quelli che poi sono gli indirizzi politici, quindi che non sia l'assemblea dell'uguaglianza a diventare operativa, ma sia quel luogo di dibattito... gli stati generali permanenti, sul concetto fondamentale di uguaglianza. [...] Qui ci sta dentro tutto: il rappresentante dei Comuni, ma le associazioni e quant'altro. Io addirittura metterei anche composizioni dei Comuni, cioè come componente dei Comuni i tecnici di riferimento dell'area istruzione, chiederei all'USL di essere presente [...] le principali confessioni religiose - l'Assessore parlerà con Zuppi - poi dopo però dovremmo provare a incontrare tutti, a prendere dentro chi sappiamo rispetto all'islam. Poi le associazioni femminili e anche le associazioni di tutela, quindi che rappresentano il vasto mondo LGBT+, qualche rappresentanza rispetto all'immigrazione [...] È chiaro che il terzo settore anche qui, il terzo settore è molto vasto, punterei più sulla parte relativa alle associazioni di volontariato.

a monte ci deve essere quel coordinamento nelle politiche, perché altrimenti se non sono coordinate le voci principali che portano avanti queste politiche nel territorio, è difficile dopo andare a coinvolgere le tante organizzazioni che ci sono, e il rischio è molto di confusione. È realizzabile, ma in seconda battuta rispetto a una forza del Tavolo metropolitano, della Conferenza delle assessorate e degli assessori

forse l'organismo di governance da capire era il primo, quello rispetto all'Assemblea dei delegati alle pari opportunità, che, secondo me, andrebbe a coinvolgere forse più che i tecnici i politici. Quindi forse dovrebbero essere loro a forza di esprimersi rispetto alla creazione di questa governance.

per i comuni piccoli potrebbe essere un impegno in più: se viene ritenuta necessaria o importante la presenza di qualche figura anche tecnica, dovrebbe essere individuata una figura di rappresentanza di tutto il distretto, non è pensabile che ci siano più figure di più Comuni, cioè noi non ce la facciamo, ci dovrebbe essere una figura che rappresenta tutti

Cabina di Regia metropolitana

Alcune perplessità e dubbi sono emersi in relazione alla sostenibilità, alla funzione, alla collocazione nel sistema di organismi prospettato e alla composizione, se debba questa essere stabile o variabile.

è un carico enorme, quello che andremo a dare a questa cabina di regia. Cioè, come dovrebbe lavorare? Quali sarebbero le sue competenze? E soprattutto che poteri attribuiremmo ai soggetti che di essa fanno parte? È un organo di orientamento? È un organo deputato alla redazione di linee guida? Oppure è un organo al quale magari le associazioni del terzo settore, gli uffici dei vari distretti comuni possono portare questioni che poi possono essere approfondite? Ecco, cioè mi domando che pensiero c'è rispetto a questa cabina di regia, perché regia dà l'idea di una sorta di coordinamento di un sistema esistente, questo cioè, ecco.

vi chiedo se la cabina di regia metropolitana, quindi il responsabile del piano per l'uguaglianza, un rappresentante dei 7 distretti più il tecnico di riferimento, non possa essere assorbito o assorbire il tavolo metropolitano ... dal punto di vista teorico nell'organizzazione tavolo di monitoraggio e conferenza politica e tavolo metropolitano ... la cabina di regia metropolitana fa parte operativamente, dei due punti precedenti. Cioè, formalizzerei che esiste, non creerei un nuovo organo. Diventa una modalità operativa della Conferenza e del Tavolo secondo me.

Tavolo dedicato al monitoraggio

È ritenuto essenziale, ma non necessariamente deve essere un organismo autonomo.

dentro all'Assemblea. Vedo il monitoraggio come una delle funzioni che affiderei proprio alla comunità. Ecco l'assemblea dell'uguaglianza è la rappresentanza della comunità. Il monitoraggio, se vogliamo che funzioni, deve essere della comunità

Tavolo monitoraggio direi essenziale, anche perché credo che sia fondamentale che tutto il percorso venga in qualche modo tracciato e si cerchi di capire bene quali sono i livelli raggiunti e da lì dove si possa partire. Quindi un monitoraggio che sia anche una costruzione in itinere, secondo me può avere senso, mi ci ritrovo.

4. I focus group tematici con la società civile

Selezione dei partecipanti, modalità di conduzione e calendario

I destinatari dei focus group tematici sono le organizzazioni della società civile nelle loro varie e diverse articolazioni: associazioni, parti sociali, singoli cittadini, organizzazioni di categoria e aggregazioni della società civile a vario titolo coinvolti nell'ambito delle pari opportunità, a partire da quelle che hanno preso parte al percorso partecipato che ha portato alla nascita del Piano per l'Uguaglianza.

Si è ritenuto non solo fondamentale, ma anche innovativo poter avere la loro partecipazione e il loro contributo tanto più che la loro presenza è prevista almeno in uno degli organi della istituenda Machinery.

Gli argomenti e temi proposti per il confronto e l'approfondimento hanno lo scopo di raccogliere, a partire dall'esperienza di ciascun partecipante, le opportunità e le criticità che attraversano il campo delle politiche dell'uguaglianza per raccogliere suggerimenti e contributi sugli organi della governance proposti dal Piano per l'uguaglianza.

I focus group si sono svolti on line nella seconda metà del mese di giugno. Ogni focus group è stato condotto da una facilitatrice, affiancata da una osservatrice.

Dei 10 focus group pianificati nel mese di giugno, due per ognuna delle cinque aree di intervento del Piano per l'Uguaglianza, le 58 iscrizioni si sono distribuite su sette delle date proposte. Una prima impressione, coerente per altro con quanto emerso dalle precedenti attività del progetto, ci dice che l'impegno maggiore delle 45 Associazioni attive sul territorio della Città Metropolitana, a cui appartengono le/gli iscritte/i ai focus group, riguarda i temi del contrasto alla violenza di genere, della cultura dell'uguaglianza e del contrasto alle discriminazioni multiple. Infatti queste aree registrano il maggior numero di iscritte/i mentre quella meno presidiata dagli attori della società civile è in generale quella del lavoro e in particolare del lavoro non pagato. Le partecipati hanno espresso l'opportunità di trattare il tema del lavoro non pagato assieme a quello del lavoro pagato. (vedi Tavola riassuntiva).

Focus group tematici - Tavola riassuntiva

Arete tematica	focus group svolti	Partecipanti	Associazioni	focus pianificati
Lavoro pagato	1	7	7	2
Lavoro non pagato	0	4	4	2
Contrasto violenza di genere	2	18	5	2
Cultura dell'uguaglianza	2	17	17	2
Contrasto discriminazioni	2	12	12	2
TOTALE	7	58	45	10

Opportunità e criticità nell'attuazione delle politiche di genere

La complessità e l'eterogeneità del territorio della Città Metropolitana viene confermata nei focus group tematici rivolti alle organizzazioni della società civile.

I temi che emergono con frequenza si collocano all'interno di un quadro generale che vede una prevalenza di interventi e azioni per il contrasto alla violenza di genere. Il tema è affrontato nelle sue molteplici articolazioni e vede sempre presente il rapporto della società civile con le istituzioni.

Alcune questioni emergono con ricorrenza:

- il sistema delle deleghe
- il tipo di risorse
- la frammentazione e la settorialità dei servizi
- il collegamento insufficiente tra i diversi livelli istituzionali

Dal punto di vista dei diversi tipi di aggregazioni della società civile, che hanno progetti e attività sparsi sul territorio, tali questioni identificano limiti all'attuazione delle politiche. In molti casi, il grado di attuazione non è conseguente agli sforzi e all'impegno messi in campo.

Sistema delle deleghe: marginalità delle politiche di genere

Nei territori dove sono presenti, le organizzazioni della società civile hanno, in generale, buone relazioni con le Istituzioni dei territori. Nel caso dei Comuni, si tratta spesso di rapporti sistematici, e paritari, che datano da decenni. Nel caso della Città Metropolitana, ad alcune l'occasione di collaborazione è stata offerta dal percorso partecipato che ha condotto alla stesura del Piano.

Il tipo di relazione che si instaura con le Istituzioni presenti sul territorio dipende dalle aree di intervento e dai progetti in cui sono impegnate le associazioni e in generale le organizzazioni della società civile; esse le ritengono importanti. Un altro tratto condiviso di questi rapporti vede nel Comune il primo interlocutore con cui ci si interfaccia sul territorio.

A questo proposito si evidenzia che l'agire della società civile e soprattutto la continuità delle loro azioni è strettamente legata sì alla collaborazione con le istituzioni ma anche alla sensibilità nei confronti di queste tematiche di chi governa. L'opinione di più di una delle intervenute è che

ancora non si sia arrivato a strutturare e a costruire in modo continuativo le azioni.

Quella che manca "spesso però è la visione politica", il che finisce col confinare le politiche di pari opportunità in una area di "residuale" anziché

cominciare a costruire la città con un'ottica trasversale delle politiche di genere.

La mancanza di questa visione si traduce ad esempio sul sistema delle deleghe nell'ambito delle pari opportunità che, nel territorio di Città Metropolitana è molto disomogeneo e frammentato tanto che

molti Comuni non solo non hanno un assessorato alle pari opportunità ma mancano anche una figura all'interno del comune con delega delle pari opportunità.

Risorse

La situazione di marginalità denunciata impatta anche sulle risorse, sia in termini di quantità di che tipologia: non esistono fondi interdistrettuali e quelli a cui le varie associazioni hanno accesso grazie ai bandi della Regione Emilia-Romagna legati alle Pari Opportunità sono, per loro natura, slegati dalla durata, ad esempio, dei percorsi e dei progetti di accoglienza nel contrasto alla violenza di genere, che hanno tempi medio-lunghi.

La discontinuità delle risorse ovviamente coinvolge anche

il personale, gli addetti, perché, per dare concretezza ad esempio ai protocolli si presuppone che ci sia una allocazione di risorse, che si metta a disposizione un budget, che si faccia un concorso per reperire addetti.

Lo strumento del protocollo, spesso richiamato nei focus group, è ritenuto uno strumento valido per il contrasto alla violenza di genere, alle disparità di genere nel mondo del lavoro, e in altre aree. Ci si rammarica però per le aspettative disattese poiché non in tutti i distretti

i Protocolli sottoscritti hanno trovato attuazione nonostante un percorso per redigerli lungo, impegnativo e tuttavia considerato come una esperienza importante per chi vi ha preso parte.

Le riflessioni di alcune delle presenti ai focus group sulla questione dei fondi fa però emergere la necessaria garanzia di continuità delle azioni e dei progetti nell'ambito delle politiche di uguaglianza:

le soluzioni non devono solo dare continuità alle risorse ma devono cercare una governance per le istituzioni come i Distretti, gli Uffici di piano, i servizi sociali, il Provveditorato agli studi

Ritornando alle relazioni delle associazioni con le Istituzioni, il punto di vista si allarga e senza mettere in discussione che *“il rapporto con le istituzioni è fondamentale”*, si rivendica il riconoscimento della matrice femminista delle azioni:

la costruzione di reti, di relazioni tra donne e istituzioni, ciò che “trova” non solo le risorse utili e necessarie per il contrasto alla violenza di genere, ma fa anche un lavoro di sensibilizzazione all'interno delle istituzioni che sono normalmente poco attente alla parità di genere e al tema del contrasto alla violenza del patriarcato; quindi, sicuramente nel caso dei centri antiviolenza deve essere riconosciuta la matrice femminista

Questa è una visione condivisa:

è fondamentale che le istituzioni collaborino con le varie associazioni e che lo facciano, abbracciando anche l'ottica e l'attitudine femminista nella costruzione delle azioni

L'operare della società civile nelle aree di intervento del Piano per l'Uguaglianza interagisce con le istituzioni su molti piani e a diversi livelli. Lo sguardo di chi opera sul territorio coglie gli aspetti che impattano sul livello di efficacia delle risposte ai bisogni, fornisce anche suggerimenti e le partecipanti a diversi focus richiamano l'attenzione su possibili soluzioni.

Superamento della frammentazione territoriale e della settorialità dei servizi

Nell'opinione delle partecipanti, ci vorrebbe *“l'attuazione a cascata sui territori di queste politiche”*. Questo chiama in causa in primis l'organizzazione degli uffici:

ci si scontra con delle rigidità organizzative (...) che certe volte sembrano dei muri di gomma

Ma coinvolge anche *“i diversi livelli istituzionali”* e *“le questioni di organizzazione tecnica che impattano sulle risposte ai bisogni”*.

I nostri servizi sono fatti così, ma le persone vivono i territori, cioè c'è un posto dove dormi, un posto dove lavori, un posto dove hai la tua vita affettiva, le tue relazioni... in realtà sta cambiando tutto per cui anche la mobilità cambierà, anche il mercato della casa, del lavoro.

E se parliamo di discriminazioni multiple, i servizi vanno ripensati perché così come sono adesso difficilmente colgono la complessità a cui sono chiamati a dare risposte.

C'è *“la necessità di una riorganizzazione che sia trasversale anche alle diverse strutture, o anche con afferenze diverse...”* perché oggi *“la centralità del Comune di residenza”* confligge con i modi di vivere i territori delle persone.

logicamente è necessario che nei vari comuni si cominci a ragionare non soltanto rispetto al Comune, ma rispetto alla Città metropolitana e forse che il ragionamento non riguardi solo il Comune perché chi abita qui forse va a scuola da un'altra parte o viceversa (...) ci si può pensare

Infine, la complessità del mondo del lavoro, ancora più di altri ambiti, non può che beneficiare di un approccio sovracomunale e trasversale. Lo conferma l'esperienza portata nei focus group che dà conto delle difficoltà relativamente a un centro di orientamento al lavoro ("Insieme per il lavoro") anche nel caso di solo inserimento nei percorsi di formazione.

Collegamento tra i diversi livelli istituzionali e ruolo della Città Metropolitana)

Se l'ottica per una risposta efficace ai bisogni diventa la dimensione territoriale sovracomunale, lo scollamento tra le varie istituzioni del territorio che hanno competenze e funzioni nell'ambito delle politiche per l'uguaglianza di genere è una criticità che deve essere seriamente presa in considerazione.

Nei focus group, dopo aver individuato i punti di attenzione, si prefigurano i ruoli che Città Metropolitana dovrebbe svolgere perché l'attività, i progetti, gli strumenti, tra cui i protocolli reputati da tutte "*uno strumento principe*", possono tradursi in atti concreti e accrescere l'entità di attuazione delle politiche di genere previste dal Piano per l'Uguaglianza, su tutto il territorio.

Si vede Città Metropolitana come

- *come organismo determinante per dare garanzia di continuità alle attività in quei comuni dove, a causa della mancanza di risorse o del cambio di volontà politica si interrompe, si sospende tutto*
- *un'opinione, una lobby se e in quanto rappresenta e coagula tutti i comuni.*

Si propone alla Città Metropolitana

- *di essere una sorta di collante per cominciare a fare una progettualità che parta dall'esistente, metta tutti su un piano, e solo dopo vedano cosa è possibile fare;*
- *di garantire a tutte le scuole la stessa offerta formativa in tema di cultura dell'uguaglianza;*
- *di trovare, come amministrazione, delle connessioni e delle relazioni anche con i contesti scolastici, quantomeno di scuole medie e superiori e agire anche più a livello culturale;*
- *di essere "un territorio pilota per sperimentare, su tutte le scuole del territorio metropolitano, attività di sensibilizzazione e educazione nell'ambito dei temi sulla violenza così da svincolare questa importante attività dalla sensibilità, disponibilità della singola insegnante";*
- *di impegnarsi per "eliminare, ridurre, lo scollamento tra le varie istituzioni, sociali e sanitarie, ecc."*

Si chiede a Città Metropolitana

- *di essere "parte attiva nell'attività di formazione che investe varie figure e riguarda diverse istituzioni; si concorda sul fatto che la formazione può avere una ricaduta positiva anche per dare concretezza ai protocolli".*

La formazione a cui si pensa è trasversale, deve riguardare anche le figure che coordinano gruppi di lavoro o lavoratori, deve favorire una più acuta conoscenza dei fenomeni trattati. In particolare, la formazione deve coinvolgere anche gli addetti ai centri di orientamento al lavoro: è richiesta una preparazione più specifica, perché accogliere, orientare al lavoro una donna che ha subito, violenza richiede attenzioni e competenze ad hoc,

La formazione è necessaria anche per il personale dei distretti socio sanitari, specialmente per quanto riguarda le discriminazioni multiple: operatori sanitari, medici agli infermieri, OSS e, assistenti di base e tecnici.

Prime indicazioni sulla Machinery istituzionale

Per la stesura del Piano per l'uguaglianza si è attivato un percorso partecipato per altro lungo, difficile, impegnativo che però, secondo alcune, ha portato a un risultato che nel suo insieme ha raccolto quello che le associazioni della società civile hanno indicato.

In generale è ritenuta un'esperienza praticabile, uno schema, che potrebbe funzionare, una ipotesi di Machinery istituzionale che potrebbe piacere molto

se si potesse effettivamente rendere la cosa viva, quindi con anche degli incontri cadenzati, e poi soprattutto avere i rimandi del monitoraggio per vedere se viene data gambe a quello che nei vari tavoli o nelle varie sedi di cui si parla.

Per qualcuna, la presenza dei tavoli tra gli organi della Machinery è positiva:

credo nella costruzione dei tavoli, luoghi dove si va con un ordine del giorno e dove si pongono delle questioni precise a soggetti con cui si deve lavorare

Punti di attenzione

Ragionando intorno agli organismi della Machinery istituzionale, le preoccupazioni che trovano un consenso largo nei focus group riguardano quegli aspetti che potrebbero limitare l'attuazione delle politiche sul territorio. Nello specifico:

- ▶ Evitare le duplicazioni: i luoghi di governance del Piano per l'Uguaglianza non si aggiungono a tutto quello che esiste

quindi sarebbe importante cercare di non fare dei doppioni, capire le funzioni e la relazione tra i diversi livelli, (...) e poi, se non sono partecipate diventano inutili, solo cose che appesantiscono il lavoro di tutti, delle assessore, degli assessori, delle associazioni

- ▶ Dotare gli organismi di personale dedicato e competente

non creare appesantimenti, dotare il piano di risorse e predisporre un livello organizzativo per non lasciarlo lettera morta

metterci dentro effettivamente qualcuno che lo segua anche proprio a livello organizzativo, perché se mettiamo tutte queste cose e poi dopo non c'è nessuno che ha la possibilità di gestirlo a livello organizzativo, chiamare, controllare mandare i report secondo me diventa un appesantimento e basta

- ▶ Creare coordinamento: per l'attuazione delle politiche di genere sul territorio è utile l'attività di coordinamento che coinvolge diversi soggetti.

Comuni

il primo livello istituzionale con cui si interfaccia la società civile sul territorio, e la mancata conoscenza di quanto accade negli altri comuni è una delle cause della frammentarietà dei servizi erogati e della disomogeneità delle politiche di Pari Opportunità sul territorio metropolitano. In vista di perseguire obiettivi comuni, l'attuazione di un coordinamento tra i comuni avrebbe un effetto positivo anche verso le istituzioni "esterne" come Regione Emilia-Romagna, ufficio scolastico provinciale, e altre.

Comuni e Città metropolitana

la mancanza di coordinamento limita la traduzione concreta sui territori dei Protocolli; l'impegno e il coinvolgimento di molti attori rimane lettera morta in quei comuni che non hanno

le risorse necessarie per tradurli in pratica. Un buon coordinamento, in questo caso potrebbe rendere disponibili risorse dedicate all'applicazione sui territori dei protocolli già siglati nei comuni che non hanno risorse.

Comuni e società civile

l'avvio di processi partecipati simili a quelli del Piano per l'Uguaglianza può favorire la costruzione di reti e l'incontro delle associazioni che lavorano sullo stesso tema, a volte anche nello stesso territorio, in modo che gli interventi, ad esempio l'apertura degli sportelli, avvenga in modo omogeneo su tutto il territorio metropolitano.

Si propone per questo di calendarizzare incontri semestrali tra Comuni e società civile.

Città metropolitana

Si esprimono timori circa "l'effettiva esistenza in città metropolitana di una struttura con le caratteristiche richieste dalla complessità della materia e dal progetto da tradurre sui territori in modo il più possibile omogeneo".

- ▶ **Ruolo della Città Metropolitana: vista come "una sorta di collante, dà l'avvio a una progettualità, svolge l'attività di coordinamento con altre istituzioni".**

può coinvolgere tutte "le altre istituzioni", sociali e sanitarie e trovare un modo per rendere omogeneo il modo di operare frammentato che riguarda le persone e le strutture come le Asl che lavorano in un modi differenti.

può avviare una progettualità che mette tutti sullo stesso piano, mappa quello che realmente esiste e successivamente decidere cosa è possibile fare

Suggerimenti relativi agli organismi

Nel prendere in considerazione i singoli organismi previsti dalla Machinery, le partecipanti concentrano la loro attenzione solamente sull'Assemblea dell'Uguaglianza che le vede tra le componenti dell'organismo; sui 5 tavoli tematici, dando meno indicazioni sui restanti.

Tutte concordano sul fatto che ogni organismo sia dotato di una struttura che lo faccia funzionare.

Tavoli metropolitani sulle 5 aree del piano

Tra le funzioni dei Tavoli è indicata come prioritaria la raccolta delle necessità proposte dalle associazioni. Pertanto tra le componenti c'è la società civile organizzata.

Conferenza delle Assessorato e degli Assessori dei 55 Comuni con la Delega alle Pari Opportunità, Contrasto alla violenza, alle Disuguaglianze e alle Discriminazioni

È un organo politico

Tavolo metropolitano in materia di Pari opportunità e Contrasto alla violenza

Ci si chiede quali funzioni debba avere oltre alla consulenza.

Si propone una frequenza degli incontri di 3-4 volte, l'anno con segnalazione delle criticità prima degli incontri.

Assemblea dell'Uguaglianza

Il timore è che possa entrare in conflitto con i tavoli tematici per quanto riguarda la funzione di dare conto del percorso, rilevare, mappare i bisogni, essere un osservatorio dei bisogni dei protagonisti.

Tra i componenti vanno incluse le organizzazioni della società civile, comprese le associazioni degli imprenditori.

Dovrebbe incontrarsi 3 volte l'anno

Cabina di Regia metropolitana

Ha una funzione di monitoraggio. Approvano la composizione proposta dal Piano.

Tavolo di monitoraggio

Valuta l'impatto delle politiche di genere.

Nel mondo del lavoro, nello specifico, progetta i piani della formazione, dell'orientamento e dell'inserimento.

Non dovrebbe comprendere figure politiche, ma rappresentanti della società civile ed esperte di impatto delle politiche di genere

5. Gli esiti del percorso partecipato

Presentiamo qui la sintesi dei punti emersi dalle interviste alle 5 testimoni privilegiate, dai focus group con dirigenti, funzionarie e funzionari dei Comuni, Unioni e Distretti e dei focus group tematici con le organizzazioni della società civile.

Punti di attenzione

La domanda se la Machinery proposta possa essere utile all'attuazione delle politiche di genere e di pari opportunità nel territorio della Città metropolitana riceve una **risposta in larga misura positiva**, con alcune cautele e raccomandazioni.

Criticità che limitano l'efficacia delle politiche di genere e di pari opportunità a cui la nuova Machinery deve saper rispondere:

- ▶ la dimensione comunale o territorialmente ristretta;
- ▶ la segmentazione delle deleghe e dei servizi tra enti della città metropolitana non sempre coordinati (Comuni, Unioni, Distretti, Città Metropolitana);
- ▶ la difficoltà ad attuare azioni intersettoriali all'interno dello stesso Comune o tra enti;
- ▶ la difficoltà talvolta di collaborare con altri enti della Pubblica Amministrazione esterni alla Città metropolitana (Regione, Ufficio scolastici regionali, Istituti scolastici, Polizia di stato ecc.);
- ▶ il coinvolgimento della società civile non facile in tutti i territori,
- ▶ una certa rigidità nell'accogliere le istanze della società civile,
- ▶ la necessità di creare "consapevolezza", sia nelle amministrazioni sia nei territori, sulle politiche di genere e di pari opportunità, sulla loro natura trasversale, sulla loro specificità rispetto alle politiche di welfare e di servizio alla persona a cui spesso sono ricondotte.

Indicazioni propositive circa le caratteristiche auspicabili che la Machinery dovrebbe darsi:

- ▶ **Semplicità organizzativa:** evitare le duplicazioni e le sovrapposizioni.
- ▶ **Chiarezza:** definire con chiarezza ambiti di competenza; a chi spetta fare che cosa e che vincoli è in grado di porre perché si realizzino le azioni;
- ▶ **Concretezza:** lavorare attorno a progetti, azioni definite e realizzabili senza per questo rinunciare alla consapevolezza della complessità e peculiarità delle politiche di genere; progettare guardando sin dall'inizio alle risorse e condizioni per la fattibilità, intrecciando il piano politico e quello tecnico; evitare organismi rituali e di mera rappresentanza.
- ▶ **Risorse e personale:** dotare gli organismi delle risorse e del personale adeguati a svolgere le funzioni attribuite; formazione del personale.
- ▶ **Attenzione ai territori:** tenere conto dei territori e delle loro diversità, lavorare con i territori e le comunità, tenere collegati il livello della gestione associata e quello territoriale.
- ▶ **Flessibilità:** organismi capaci di avvalersi di competenze diverse in relazione alle azioni e obiettivi politici che si intende perseguire.

Dai focus group con dirigenti e funzionari/e dei Comuni, delle Unioni e dei Distretti emerge inoltre l'indicazione di

- ▶ **Leggerezza:** evitare un assetto troppo pesante, che rallenta i processi e grava su uffici tecnici già affaticati, soprattutto là dove le risorse sono scarse.

Dai focus group con le organizzazioni delle società civile emerge inoltre l'indicazione di

- ▶ **Coordinamento:** le istituzioni dovrebbero meglio coordinarsi tra loro, anche quando appartengono a comparti diversi della Pubblica Amministrazione, indicando con precisione i referenti; la Città Metropolitana potrebbe assumere la funzione di "collante".

Un punto di forza è **la continuità con altri organismi e strumenti per le politiche di genere** che appartengono all'esperienza storica e attuale di tutti o di alcuni territori: la Commissione Mosaico dell'attuale Unione e Distretto Reno-Lavino-Samoggia, i Tavoli interistituzionali contro la violenza di genere, l'Accordo di ambito metropolitano per la realizzazione di attività ed interventi di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza e i Protocolli.

Proposte relative ai singoli organismi

La valutazione dell'intera Machinery così come proposta è generalmente positiva.

Si riportano qui ulteriori osservazioni relative ai singoli organismi.

Tavoli metropolitani per le 5 aree del piano

Sono utili se capaci di rispondere alle domande e ai bisogni dei/delle partecipanti.

Potrebbero avere una funzione di controllo e garanzia, e quindi potrebbero essere collocati o nell'Assemblea dell'uguaglianza o nella Conferenza delle Assessorie e degli Assessori.

Più che Tavoli tematici separati potrebbero essere tavoli di lavoro all'interno del Tavolo metropolitano.

Conferenza delle Assessorato e degli Assessori con Delega alle Pari Opportunità, Contrasto alla violenza, alle Disuguaglianze e alle Discriminazioni

Le/i partecipanti ai focus group la ritengono utile, anzi indispensabile, sostenibile perché in continuità con ciò che gli assessori già fanno, e corrispondente a un modello istituzionale consolidato.

Ha una funzione politica.

Tavolo metropolitano in materia di Pari opportunità e Contrasto alla violenza

Anche il Tavolo metropolitano viene ritenuto utile, corrispondente a un modello istituzionale consolidato.

Ha una funzione operativa.

Si suggerisce che sappia interagire con il territorio, possibilmente attraverso **Tavoli distrettuali di pari opportunità**.

Assemblea dell'Uguaglianza

Ha una funzione politica.

Alcune proposte discordanti sono espresse in relazione alla composizione e alla collocazione nella Machinery:

- ha un ruolo importante di elaborazione e condivisione degli indirizzi politici con una vasta rappresentanza di attori sociali e istituzionali;
- è realizzabile in seconda battuta, funziona se a monte c'è il coordinamento delle politiche attraverso il Tavolo metropolitano e la Conferenza degli Assessori e delle Assessorato;
- la partecipazione dei tecnici dovrebbe essere limitata data la sua natura politica.

Cabina di Regia metropolitana

Alcune perplessità e dubbi sono emersi in relazione alla sostenibilità, alla funzione, alla collocazione nel sistema di organismi prospettato (in particolare rispetto all'Assemblea e ai Tavoli), alla composizione, se debba questa essere stabile o variabile in relazione ai temi. Occorre individuare con chiarezza: risorse, competenze e poteri.

Potrebbe assumere una funzione di controllo e monitoraggio.

Tavolo di monitoraggio

È necessario definirne con chiarezza obiettivi, compiti e funzioni.

È ritenuto essenziale come tavolo di valutazione /monitoraggio delle politiche.

Non necessariamente deve essere un organismo autonomo. Potrebbe essere un'articolazione dell'Assemblea.

Potrebbe essere più utile un Tavolo di valutazione di impatto delle politiche, in questo caso dovrebbe essere un organismo composto da esperti del settore.

6. Passi futuri

Il World Cafè: breve introduzione metodologica

Il percorso, in vista della loro adozione in un Regolamento approvato dal Consiglio Metropolitano, deve selezionare, integrare e definire numero, obiettivi, funzioni, funzionamento, relazioni e tipologia dei soggetti coinvolti dagli/negli organismi nella nuova Machinery istituzionale.

Pertanto, già in fase di progettazione, la scelta della metodologia del World cafè, è parsa quella più idonea per raggiungere l'obiettivo su richiamato.

Infatti, tale metodologia ¹ è particolarmente efficace quando l'esito atteso dal confronto intorno a un tema, e/o a una domanda posta al momento della convocazione, sono proposte concrete e condivise che vanno oltre la superficie dell'argomento oggetto dell'attività.

La domanda

Considerati gli esiti delle varie fasi del processo (questionario, interviste individuali, focus group), la domanda intorno alla quale sono invitati a discutere tutti/e coloro che per ruolo e/o impegno civile e a vario titolo sono stati coinvolti nel progetto, è:

Come possono gli organismi proposti dal Piano per l'uguaglianza diventare una Machinery inclusiva ed efficace per la realizzazione del piano?

- Quali e quanti organismi
- Chi li compone
- Quali le funzioni
- Quali le modalità di funzionamento

¹ Le discussioni avvengono in piccoli gruppi e sono suddivise in sessioni di durata breve (20 – 30 minuti circa). Ciascun gruppo ha un referente e quando si svolge in presenza, i partecipanti hanno a disposizione, dei materiali (carta, penne, ecc.) per poter annotare le loro considerazioni. Il principio di base è quello della **cross pollination**, cioè della circolazione delle idee. Al termine di ciascuna sessione di discussione, infatti, il referente resta al tavolo mentre, gli altri partecipanti, vanno a sedersi in altri gruppi: in questo modo la circolazione dei pensieri e idee, tra tutti i partecipanti è garantita, insieme alla possibilità per tutti di esprimersi nei gruppi piccoli e di percepire la ricchezza e la varietà dei contributi. Dopo un paio di round, ci si ritrova in seduta plenaria per la condivisione del lavoro.

7. Allegato A

Deleghe e attività per le Politiche di Genere e di Pari Opportunità nel territorio della Città Metropolitana di Bologna

Rapporto

Il percorso partecipato

Il percorso partecipato “RAPPRESENTARE l’uguaglianza”, finanziato dalla Regione Emilia-Romagna con fondi attribuiti dal bando “Partecipazione” 2023/2024, è volto a definire la machinery istituzionale del Piano per l’uguaglianza di genere della Città metropolitana di Bologna.

Prevede 5 fasi di attuazione dal 29 marzo al 29 settembre 2024: 1) definizione dello stato dell’arte in relazione alle politiche di Genere e di Pari Opportunità nel territorio della Città Metropolitana; 2) mappatura dei bisogni attraverso interviste con testimoni privilegiati e focus group con il funzionari/e e dirigenti dei Comuni e con rappresentanti della società civile organizzata; 3) elaborazione delle proposte in merito alla machinery istituzionale disegnata dal Piano per l’Uguaglianza attraverso un evento partecipato che coinvolge gli amministratori dei Comuni e tutti i soggetti coinvolti nelle fasi precedenti; 4) elaborazione di un documento finale che verrà presentato in un’assemblea partecipata e successivamente sottoposto alla valutazione del Consiglio metropolitano.

Si presentano in questo rapporto i risultati della prima fase.

Analisi dei questionari

La prima fase del percorso ha comportato, oltre all’analisi della documentazione esistente, la ricognizione degli organismi e delle attività per le pari opportunità nei 55 comuni che compongono la Città metropolitana di Bologna.

A questo scopo, si è richiesto ai Comuni di compilare un questionario online che indagava, nell’ambito delle politiche di Genere e Pari Opportunità, l’attribuzione delle deleghe a uno o più degli enti territoriali – Comuni, Unioni e Distretti -, nonché le pratiche e attività a livello comunale. Si è inoltre esplorata l’appartenenza a reti istituzionali o miste istituzionali/società civile in tema di pari opportunità.

Va osservato che in 45 Comuni a giugno si terranno elezioni amministrative. I dati riportati sono stati raccolti ad Aprile 2024, e quindi fotografano una situazione che potrebbe modificarsi a breve in seguito all’insediamento di nuovi Sindaci e amministrazioni.

Dei 55 Comuni, **il questionario è stato compilato da 46 amministrazioni comunali (84%)**. I Comuni che hanno risposto si distribuiscono su tutto il territorio metropolitano, seppure il Distretto Pianura Est risulti sottostimato rispetto ad altri Distretti.

Tabella 1 – Comuni che hanno risposto al questionario

Distretto - Unione	Nr Comuni	Risposte
Bologna	1	1
Imola	10	10
<i>Nuovo Circondario Imolese</i>	10	10
Montagna	12	10
<i>Unione dell'Appennino</i>	11	9
Reno-Lavino-Samoggia	5	5
<i>Unione Valli del Reno/Lavino/Samoggia</i>	5	5
Pianura Est	15	9
<i>Unione Reno Galliera</i>	8	4
<i>Unione Terre di Pianura</i>	4	2
Pianura Ovest	6	6
<i>Unione Terre d'Acqua</i>	6	6
Savena-Idice	6	5
<i>Unione Savena-Idice</i>	5	4
TOTALE DISTRETTI	55	46
TOTALE UNIONI	49	40

Deleghe nell'ambito delle Politiche di Genere e di Pari Opportunità

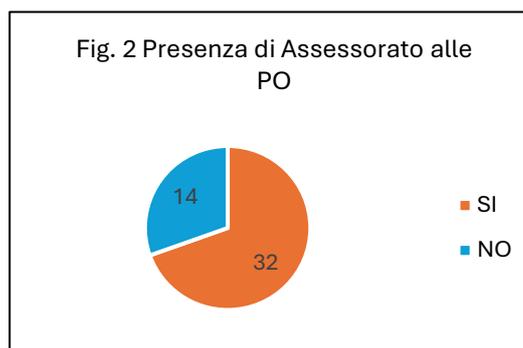
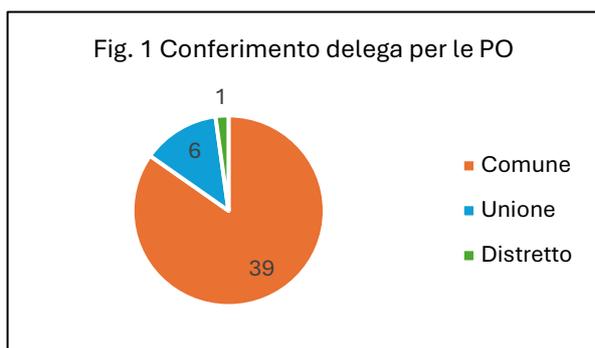
Nella stragrande maggioranza dei Comuni (39 su 46 rilevati) la delega per le pari opportunità è mantenuta all'interno dell'amministrazione comunale (Figura 1).

Dei 6 Comuni che conferiscono la delega all'Unione di appartenenza, 3 sono componenti dell'Unione Reno Galliera, 2 dell'Unione Appennino e 1 Unione Savena-Idice.

Oltre due terzi dei Comuni rilevati (31 su 46) hanno istituito specifici Assessorati con delega alle politiche di genere e di pari opportunità (Figura 2).

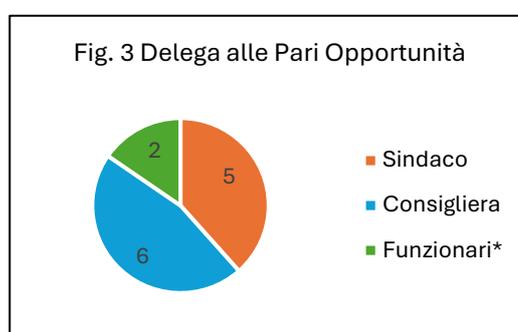
Dei 6 Comuni che hanno dichiarato l'assegnazione della delega all'Unione, 4 Comuni hanno comunque istituito un Assessorato specifico.

Non risultano correlazioni con la dimensione (numero di abitanti) dei Comuni.



A tutti i Comuni è stato chiesto di indicare un referente per le PO a livello di amministrazione comunale, anche nel caso la delega sia stata attribuita all'Unione o al Distretto.

Nei 14 Comuni che non hanno un Assessorato alle Pari Opportunità, la delega è esercitata dal Sindaco/a e in 6 casi da una Consigliera, mentre in 2 casi la referente è una funzionaria (Figura 3).



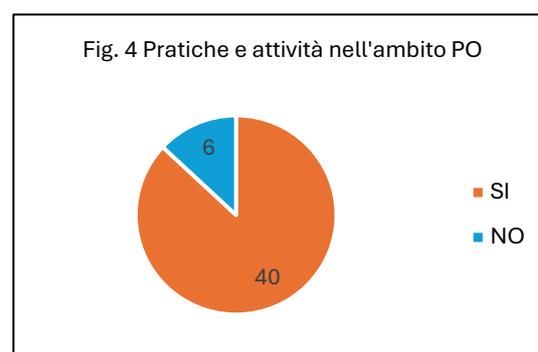
in 5 casi
indicata

Pratiche e attività nell'ambito delle Politiche di Genere e di Pari Opportunità

Nel questionario è stata richiesta l'attuazione di pratiche e attività in tema di politiche di genere e di pari opportunità nel territorio di appartenenza, limitandosi a quelle programmate e/o in atto dal 2023 ad oggi.

Quasi tutti i Comuni (40 su 46 rilevati) hanno risposto in senso positivo (Figura 4).

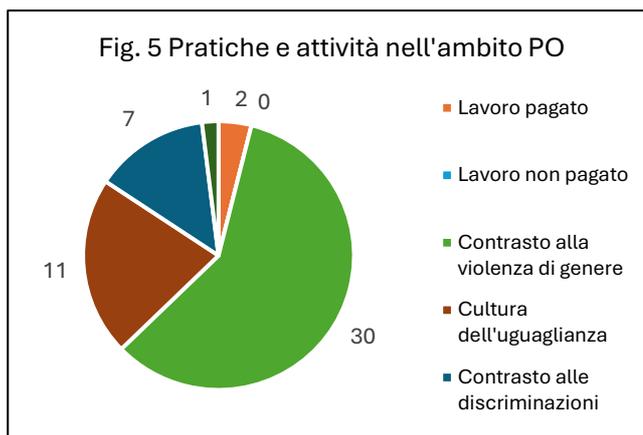
Interessante notare che, dei 6 Comuni che hanno risposto negativamente, la metà ha comunque nominato un Assessorato specifico alle Pari Opportunità. Inoltre, 4 di questi Comuni si collocano nel territorio dell'Appennino.



Con riferimento alle aree di attività, si è utilizzata nel questionario una classificazione che si richiamava alle aree tematiche del Piano per l'uguaglianza di genere e si richiedeva di indicare quella prioritaria, lasciando tuttavia spazio per segnalare anche altre aree ritenute particolarmente rilevanti.

La figura 5 evidenzia come l'attività prevalente sulle pari opportunità nei Comuni rilevati si focalizzi sulle azioni di contrasto alla violenza di genere (presente in 30 Comuni sui 46 che hanno dichiarato attività nell'ambito PO).

Attività riferibili alla Cultura dell'uguaglianza sono state indicate da 11 Comuni (comunque un quarto dei Comuni interessati), mentre azioni di Contrasto alle discriminazioni sono state dichiarate da 7 Comuni, ma solo in 2 casi come area prevalente.



Risultano molto limitate pratiche e attività sul Lavoro pagato (2 Comuni) e del tutto assenti sul Lavoro non pagato, sebbene un Comune abbia dichiarato come non prioritarie iniziative sull' "Autonomia e inserimento lavorativo", ma legate alle azioni di contrasto alla violenza di genere.

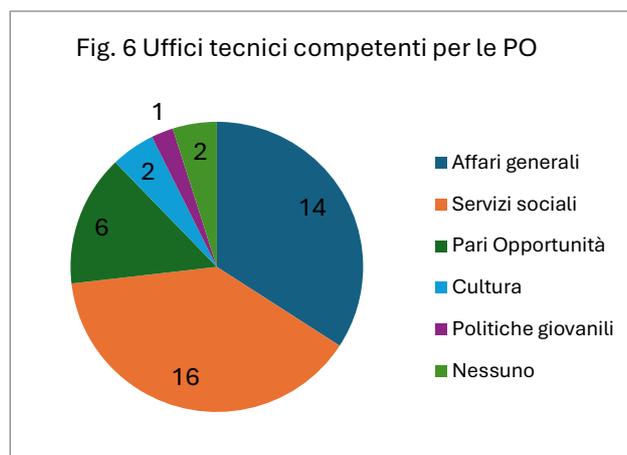
Uffici tecnici competenti per le Politiche di Genere e Pari Opportunità

Alle amministrazioni comunali è stato chiesto qual è l'ufficio tecnico a cui afferiscono le pratiche e attività di Genere e di Pari Opportunità (Figura 6).

Solamente i due Comuni di maggiori dimensioni (Bologna e Imola) si sono dotati di uffici dedicati specificamente a tali politiche.

Per i rimanenti Comuni rispondenti, occorre precisare che le competenze relative all'attuazione della delega sono attribuite ad uffici polifunzionali, che hanno denominazioni (nella piena autonomia dei Comuni) non omogenee. Pertanto, nella classificazione qui utilizzata a fini statistici si è seguito il criterio di mettere in evidenza quella parte della denominazione che si riferisce espressamente al genere e alle pari opportunità o ad un'area di attività circoscritta (ad esempio, la denominazione "Ufficio del sindaco e cultura" è classificata come "cultura" e non "affari generali").

In 6 casi l'ufficio preposto dichiara espressamente di avere all'interno competenze riferite anche alle politiche di genere e pari opportunità. Si tratta, con l'eccezione dell'unico Comune in questo gruppo che ha assegnato la delega all'Unione, di Comuni che rientrano nei primi 7 per dimensione della Città metropolitana (Bologna inclusa).



In 2 Comuni l'ufficio competente nella propria denominazione fa riferimento alla Cultura e in 1 caso l'ufficio tecnico è quello delle politiche giovanili o servizi per l'adolescenza.

In 30 Comuni (che rappresentano peraltro il 73% dei comuni rilevati) si nota una forte concentrazione su due uffici:

- Servizi sociali o comunque afferenti al welfare in 16 casi
- Affari generali, di solito la Segreteria, in 14 Comuni.

I rimanenti due Comuni dichiarano di non avere assegnato nessun Ufficio tecnico, pur avendo uno di loro istituito un Assessorato con delega alle Politiche di Genere e di Pari Opportunità.

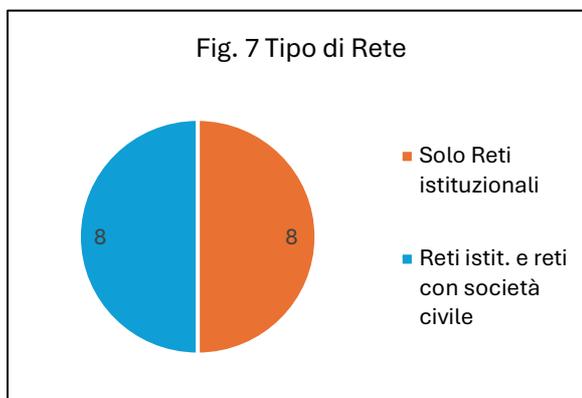
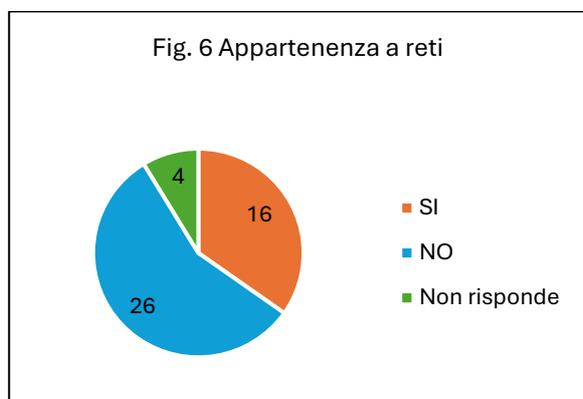
Va osservato anche che i 6 Comuni che hanno assegnato la delega per le Politiche di Genere e di Pari Opportunità all'Unione di appartenenza soltanto 4 hanno fatto riferimento a uffici dell'Unione (3 Comuni) o genericamente all'Unione stessa.

L'unico Comune rispondente che dichiara la delega al Distretto non ha fornito indicazioni sull'ufficio tecnico di riferimento.

Appartenenza a reti in tema di Pari Opportunità

Tramite il questionario si è fatta una ricognizione dell'appartenenza a reti che si occupano di temi nell'ambito delle Pari Opportunità con riferimento alle reti esistenti dal 2023 ad oggi.

Soltanto 16 Comuni (il 35%) tra quelli rilevati dichiara di far parte di una rete (figura 6). Questi Comuni rientrano tutti in una rete istituzionale, tuttavia 6 di loro fanno parte anche di reti che includono organizzazioni della società civile (figura 7).



La dimensione comunale non sembra influire su questo dato. Da notare che tra i Comuni che hanno indicato l'appartenenza a Reti Istituzionali, 3 su 8 appartengono al Distretto Reno-Lavino-Samoggia mentre la partecipazione a Reti miste vede Comuni appartenenti ai vari Distretti.

Tra le reti istituzionali sono state segnalate:

- READY (che comprende 4 Comuni tra quelli rilevati)
- Commissione ANCI Pari Opportunità
- Città del Dialogo
- Commissione Mosaico

Alla domanda relativa al coinvolgimento della società civile, sono state indicate reti e organismi consultivi:

- la rete Women
- la Consulta delle Donne

collaborazioni “strutturate” con le Associazioni:

- UDI
- Mondodonna
- Casa delle Donne per non subire violenza
- SPI-CGIL

Le Politiche di Genere e di Pari Opportunità nel sistema territoriale

I dati acquisiti nella prima fase del Percorso indicano che le Politiche di Genere e di Pari Opportunità vede il coinvolgimento di diversi enti territoriali. Nel processo di definizione della machinery istituzionale è pertanto opportuno richiamare a grandi tratti il quadro istituzionale in cui tali politiche sono attuate.

La legge 56/2014 che prevede l’istituzione e la disciplina delle città metropolitane e la ridefinizione del sistema delle province, oltre ad una nuova disciplina in materia di unioni e fusioni di comuni, attribuisce la funzione di promozione delle pari opportunità alla Città metropolitana. Lo Statuto della Città Metropolitana riporta tale competenza all’art.6 affermando che:

1. La Città metropolitana, persegue la realizzazione delle pari opportunità, tra le persone, agendo contro ogni discriminazione, operando in particolare mediante azioni di contrasto alla povertà e favorendo l'accesso al lavoro, all'istruzione e ai servizi socio-sanitari nonché la partecipazione allo sviluppo economico e ai processi decisionali.

2. La Città metropolitana, riconoscendo che la parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale, stabilito dal Trattato sull'Unione europea e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, si impegna, secondo le leggi vigenti, anche di carattere regionale, ad assicurare la presenza di entrambi i sessi in tutti gli organi e le strutture organizzative collegiali, ivi compresi quelli degli enti, aziende e istituzioni alle quali partecipa in via maggioritaria o che da essa dipendono”.

Per quanto riguarda il rapporto con gli enti del territorio, la funzione della Città Metropolitana, definita all’art. 1 dello Statuto è di “coordinare nel rispetto delle reciproche autonomie, l’attività dei Comuni singoli o associati del suo territorio, in conformità ai principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza, valorizzando prioritariamente il ruolo delle Unioni e promuovendo la fusione di Comuni”. Le Unioni comunali, insieme al Comune capoluogo, sono definite, all’art.19, come “il riferimento prioritario per l’articolazione territoriale delle politiche e azioni della Città metropolitana”.

La gestione associata delle funzioni attraverso Unioni di Comuni e fusioni è promossa e incentivata anche dalla Regione Emilia-Romagna, nel rispetto delle autonomie. 5 Comuni della Città Metropolitana di Bologna hanno deciso di non fare parte di Unioni.

In accordo con i Comuni del suo territorio, la Regione ha individuato l’ambito territoriale ottimale per l’esercizio associato delle funzioni comunali, di norma coincidente con quello del

Distretto socio-sanitario. Tuttavia, ad un Distretto della Città Metropolitana di Bologna sono afferenti due Unioni.

I 7 Distretti della Città Metropolitana di Bologna svolgono un ruolo fondamentale nell'attuazione delle politiche sociali e di welfare. Presso il Distretto socio-sanitario opera l'Ufficio di Piano, i cui compiti sono stabiliti dalla DGR 1004/2007 e dal nuovo Piano Sociale e Sanitario regionale, e che si configura come è il nodo organizzativo per supportare sul piano tecnico istruttorio l'azione programmatica e di governance organizzativo gestionale del distretto in merito all'area welfare: organizza, coordina e gestisce progetti in ambito sociale e socio-sanitario.

Il modello del Distretto come ambito territoriale e modalità di coordinamento è stato adottato dalla Città Metropolitana di Bologna anche per il settore come la cultura, con l'istituzione dei 7 Distretti culturali, che hanno il medesimo ambito territoriale dei Distretti socio-sanitari.

Nel delineare la machinery istituzionale per l'attuazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere occorre quindi interrogarsi su come coinvolgere e attivare gli enti presenti nel territorio, con quali relazioni organizzative e funzionali. Occorre inoltre interrogarsi sulla relazione tra gli organismi proposti dal Piano e oggetto del Percorso partecipato e gli organi della Città Metropolitana previsti dalla legge istitutiva e dallo Statuto, tenendo conto della loro funzione e composizione:

- il Sindaco metropolitano che è l'organo responsabile dell'amministrazione della Città metropolitana, ne è il rappresentante legale e rappresenta tutti i cittadini che fanno parte della comunità metropolitana;
- la Conferenza metropolitana, organo propositivo e consultivo, nonché deliberativo in relazione all'approvazione e modifica dello Statuto, composta dal Sindaco metropolitano e da tutti i Sindaci dell'area metropolitana;
- il Consiglio metropolitano, organo con funzioni normative e deliberative, nonché di indirizzo, programmazione e controllo sull'attività politico-amministrativa della Città metropolitana, composto da 18 Consiglieri e Sindaci dei Comuni eletti tra i Sindaci e i Consiglieri dell'area metropolitana, dagli stessi amministratori di tutti i Comuni del territorio.

È istituito inoltre un Ufficio di Presidenza con il compito di raccordare con le Unioni dei Comuni le politiche e le azioni della Città metropolitana, nonché di istruire i lavori della Conferenza metropolitana, composto dal Sindaco Metropolitano e dai Presidenti delle Unioni di Comuni.

Considerazioni conclusive

Dalle informazioni acquisite nella prima fase del percorso partecipato emerge una complessa articolazione della delega per le Politiche di Genere e di Pari Opportunità a livello territoriale, con una stragrande preferenza (85% dei rispondenti) per l'attribuzione della delega al Comune stesso. In un numero limitato di casi la delega è attribuita all'Unione e in un solo caso al Distretto.

A questo proposito si potrebbe ipotizzare che l'indicazione della delega al Comune o all'Unione risponda a valutazioni diverse del contenuto della delega stessa. Se ciò risultasse vero, la delega rimarrebbe al Comune quando l'accento è posto sulle politiche, mentre se intesa prevalentemente come l'insieme dei servizi la delega sarebbe assegnata all'Unione.

Se si escludono i Comuni di Bologna e Imola, che hanno un'amministrazione molto articolata, per quanto riguarda gli uffici tecnici di competenza prevale l'incardinamento delle delega nell'area servizi sociali, alla persona e di welfare (39% dei rispondenti), seguito dall'inserimento nell'area degli affari generali/segreteria (34%). In due casi l'ufficio competente ha tra e proprie competenze anche la cultura. I casi in cui l'Ufficio tecnico preposto abbia nella propria denominazione termini riferiti alle "pari opportunità" sono soltanto due.

In via provvisoria si possono avanzare ipotesi che andrebbero verificate attraverso una ricerca *ad hoc* che esula dagli obiettivi del Percorso Partecipato.

La prima ha a che fare con la tendenza a circoscrivere le politiche di equità e uguaglianza di genere prevalentemente a problematiche legate ai servizi socio-sanitari e di welfare o di contrasto alla violenza di genere, tendenza non certo limitata al territorio della Città Metropolitana di Bologna ma riscontrabile anche a livello internazionale. Questa tendenza è rispecchiata anche nella scelta dei temi attorno a cui i Comuni collaborano con organizzazioni del Terzo settore e associazioni. In altri termini, non sembrerebbe abbastanza considerata, cioè, la dimensione trasversale e intersettoriale delle politiche di genere, secondo il principio del *gender mainstreaming* promosso dall'Unione Europea sin dalla metà degli anni Novanta.

Una seconda ipotesi pertiene da un lato alle scarse risorse, soprattutto risorse umane, a disposizione dei Comuni, dall'altro all'articolazione tra Comuni, Unioni e Distretti. Il ruolo di coordinamento dei progetti in ambito sociale svolto dagli Uffici di Piano favorisce l'incardinamento delle politiche per l'uguaglianza e l'equità di genere in quegli uffici comunali che si interfacciano con i Distretti socio-sanitari.

Il Piano per l'Uguaglianza di genere e la machinery per la sua attuazione oggetto del percorso partecipato potrebbero favorire una maggiore efficacia nel far sì che la dimensione di genere sia introdotta in ogni settore della decisione politica.

Nel Piano per l'uguaglianza sono previsti gli organismi di governance di carattere consultivo e di indirizzo delle politiche per l'uguaglianza e l'equità. Sarà esito di questo percorso anche come incardinare gli organismi che verranno definiti nell'assetto di governo della Città Metropolitana.
