

PIANO DI
UGUAGLIANZA DI
GENERE DEL COMUNE
DI BRESCIA

INDICE

INTRODUZIONE pg.2

AREE TEMATICHE E OBIETTIVI DEL GENDER EQUALITY PLAN DEL COMUNE DI BRESCIA pg.3
ATTIVITA' PER IL TRIENNIO 2022-2024 pg. 4

APPENDICE pg 15

**MAPPA DELLE ATTIVITA' DEL COMUNE DI BRESCIA CHE POSSONO FAVORIRE E SOSTENERE LA PARITA'
DI GENERE NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO E CITTADINO**

DATI DI CONTESTO: IL COMUNE E LA CITTA'

DATI DI CONTESTO: PERSONALE DIPENDENTE (CONTO DEL PERSONALE 2020)

PROGETTI E AZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE (STAKEHOLDERS INTERNI)

SERVIZI DI CONCILIAZIONE PER LA CITTADINANZA (STAKEHOLDERS ESTERNI)

**PROGETTI E ATTIVITA' ISTITUZIONALI PER FAVORIRE LA PARITA' DI GENERE - BIENNIO 2020-2021
(STAKEHOLDERS ESTERNI)**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024 - Deliberazione di approvazione Giunta Comunale n. 552 del
22/12/2021 - OBIETTIVI E MISURE DA ARMONIZZARE CON IL GENDER EQUALITY PLAN**

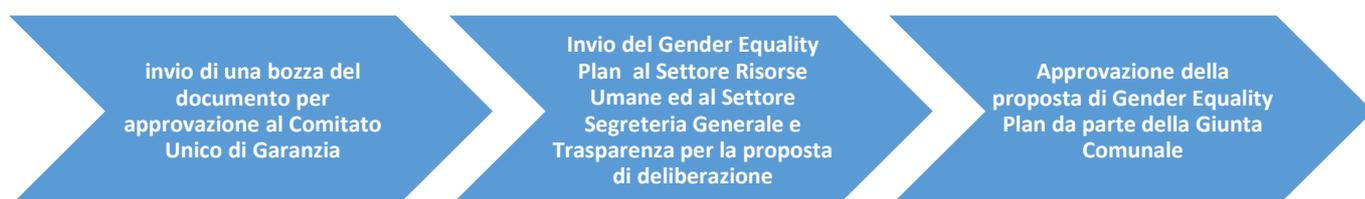
INTRODUZIONE

Il primo Gender Equality Plan del Comune di Brescia riporta, in forma schematizzata e sintetica, le attività realizzate dall'Amministrazione nel biennio 2020-2021 e quelle programmate per gli anni 2022-2023 che contribuiscono alla promozione dell'uguaglianza di genere, nel contesto organizzativo e, più in generale, in quello cittadino.

Il documento è stato redatto in coerenza con i seguenti documenti di indirizzo e programmazione:

- Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea
- Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026
- Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato 2018/2023 emendate dal Consiglio Comunale di Brescia il 18.9.2018
- Piano Triennale per le azioni positive 2022-2024 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 552 del 22.12.2021.

Per l'approvazione e la condivisione del documento è stato individuato il seguente iter:



Un Gruppo di lavoro interdisciplinare ha predisposto la bozza del Gender Equality Plan e raccolto i dati di contesto riferiti alla Città e all'organizzazione (stakeholders interni ed esterni). Alcune attività finanziate da enti erogatori esterni, svolte nel biennio 2020-2021 sono state rapportate allo schema del GEP e alle azioni del Piano Triennale Azioni positive dell'Amministrazione, per evidenziare aree di intervento e obiettivi comuni da valorizzare nella progettazione futura.

Al Gruppo di lavoro partecipano:

SETTORE SEGRETERIA GENERALE E TRASPARENZA	UDS PROGRAMMAZIONE PROGETTAZIONE SOCIALE E SUPPORTO SPECIALISTICO	SETTORE RISORSE UMANE	AREA CULTURA CREATIVITA' E INNOVAZIONE TECNOLOGICA
<ul style="list-style-type: none">• DIRIGENTE M. MADDALENA SANNA• Progettazione politiche, pari opportunità, conciliazione vita lavoro e contrasto alle discriminazioni: Giulia Gaudino• Segreteria Commissione Pari Opportunità: Costanza Saracino	<ul style="list-style-type: none">• DIRIGENTE SILVIA BONIZZONI• Servizi di conciliazione vita lavoro rivolti alla cittadinanza: Isabella Orzali• Contrasto alla violenza di genere e progetto Brescia in rete contro la violenza sulle donne: Elisa Toffolo	<ul style="list-style-type: none">• DIRIGENTE LUCA MATTIELLO• Sviluppo ed applicazione del lavoro a distanza e previsioni all'interno del PIAO: Barbara Bresciani• Utilizzo degli strumenti regolamentari e gestionali a favore della parità, della conciliazione dei tempi e del benessere lavorativo: Luisa Pagliuca	<ul style="list-style-type: none">• DIRIGENTE MARCO TRENTINI (CHE E' ANCHE PRESIDENTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA)• Elaborazione dati personale dipendente• Elaborazione dati socio-demografici popolazione residente• Elaborazione dati imprenditoria femminile nel contesto cittadino• coerenza con il Piano triennale Azioni Positive e con gli strumenti di programmazione

Per la redazione di questa prima versione del Gender Equality Plan, il gruppo di lavoro ha individuato, tra le molteplici attività e competenze dell'ente locale, quelle più direttamente riconducibili alle 5 aree minime prioritarie di intervento a cui dedicare misure specifiche (previste dal Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani, a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI).

AREE TEMATICHE E OBIETTIVI

AREA TEMATICA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

- Obiettivo 1:
Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata
- Obiettivo 2:
Promuovere la cultura delle pari opportunità, la decostruzione degli stereotipi e il contrasto alle discriminazioni

AREA TEMATICA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

- Obiettivo 1:
Promozione della parità di genere nell'organizzazione

AREA TEMATICA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

- Obiettivo 1:
Adozione di forme di monitoraggio per l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi

AREA TEMATICA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI, NELLE INDAGINI E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

- Obiettivo 1:
Integrazione della dimensione di genere nelle iniziative di raccolta e messa a sistema di dati relativi a: personale interno, personale di enti e imprese aderenti alle partnership pubblico-private e popolazione residente
- Obiettivo 2:
Elaborazione di proposte formative per lo sviluppo di conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità e ai diritti della persona

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

- Obiettivo 1:
Promozione di azioni di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere
- Obiettivo 2:
Promozione di azioni di contrasto alle molestie e violenze sul luogo di lavoro

AREA TEMATICA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1:

Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata – Promozione del lavoro agile in funzione della conciliazione e dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Azioni	Analisi risultati lavoro agile e proposta applicazione modalità organizzativa in ottica di conciliazione vita lavoro
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'ente
Responsabili	Direttore Generale Risorse Umane Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale Risorse Umane
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Predisposizione dei contenuti per l'apposita sezione del PIAO
Cronoprogramma	2022 Predisposizione contenuti da includere nel PIAO 2023 Aggiornamento contenuti 2024 Aggiornamento contenuti
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. SDG 3: Salute e benessere.

AREA TEMATICA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1:

Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata – Orari flessibili

Azioni	Flessibilità oraria in un'ottica di conciliazione tempo lavoro-tempo scuola (periodi di chiusura scuole/periodo estivo)
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'ente e familiari
Responsabili	Risorse Umane Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale Risorse Umane

Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Trasmissione ai settori di apposita circolare annuale
Cronoprogramma	2022 rinnovo della misura 2023 rinnovo della misura 2024 rinnovo della misura
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguaglianze. SDG 3: Salute e benessere.

AREA TEMATICA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1:

Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata – Promozione della parità nella cura dei figli

Azioni	Iniziative di diffusione informazioni e sensibilizzazione relative alla fruizione dei congedi di paternità
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'ente
Responsabili	Risorse Umane Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale Risorse Umane
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Trasmissione ai settori di apposita circolare.
Cronoprogramma	2022 Elaborazione e invio informativa 2023 Elaborazione e invio informativa 2024 Elaborazione e invio informativa
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguaglianze. SDG 3: Salute e benessere.

AREA TEMATICA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1:

Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata – Informazione sui servizi di welfare

Azioni	Iniziative di diffusione informazioni e sensibilizzazione in tema di servizi di welfare e sostegno economico alle famiglie. Creazione del sito internet https://alleanzadiconciliazione.brescia.it entro il 31.12.2022
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'ente
Responsabili	Segreteria Generale e trasparenza Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale Segreteria Generale e Trasparenza
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Messa in produzione e gestione del sito informativo
Cronoprogramma	2022 Costituzione redazione, messa in produzione del sito 2023 Gestione 2024 Gestione
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguaglianze. SDG 3: Salute e benessere.

AREA TEMATICA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1:

Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata - Co-progettazione dei servizi di conciliazione

Azioni	Co-progettazione di servizi di conciliazione attraverso l'integrazione tra welfare pubblico e privato con gli enti dell'Alleanza per la conciliazione
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale degli enti aderenti all'Alleanza locale di conciliazione
Responsabili	Segreteria Generale e Trasparenza
Risorse umane	Personale Segreteria Generale e trasparenza
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Realizzazione, nell'ambito dell'Alleanza di conciliazione di Brescia di 2 azioni sperimentali pilota/unità d'offerta di servizi socio-educativi entro il 31.12.2023
Cronoprogramma	2023 Realizzazione delle azioni pilota
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguaglianze. SDG 3: Salute e benessere.

AREA TEMATICA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 2:

Promuovere la cultura della pari opportunità, la decostruzione degli stereotipi e il contrasto alle discriminazioni – Comunicazione inclusiva

Azioni	Elaborazione di Linee Guida per la comunicazione di genere interna ed esterna all'Ente
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'ente e cittadinanza
Responsabili	Giunta comunale Direttore Generale Consigliera di Fiducia Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale interno ai settori coinvolti
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Approvazione documento entro il 31.12.2023
Cronoprogramma	2022 lavori preparatori 2023 Approvazione documento 2024 Messa a regime
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguaglianze.

AREA TEMATICA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 1:

Promozione della parità di genere nell'organizzazione - Monitoraggio della composizione di genere nei soggetti partecipati

Azioni	Monitoraggio annuale della composizione dei Consigli di amministrazione di società, istituzioni, associazioni e fondazioni partecipate e controllate dall'ente per il rispetto della parità di genere.
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale degli enti interessati

indiretti/e	
Responsabili	Coordinamento partecipate Segreteria generale e trasparenza Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale interno ai settori coinvolti
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Elaborazione del report annuale entro il 31 dicembre di ogni anno e incorporazione dei dati nella relazione annuale del presidente CUG
Cronoprogramma	2022 Realizzazione prima reportistica 2023 Messa a regime 2024 Messa a regime
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. SDG 3: Salute e benessere.

AREA TEMATICA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 1:

Adozione di forme di monitoraggio sull'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi

Azioni	Monitoraggio del rispetto delle indicazioni normative sull'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Risorse Umane Candidati
Responsabili	Risorse Umane
Risorse umane	Personale del settore coinvolto
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Ricognizione annuale
Cronoprogramma	2022 Realizzazione prima reportistica 2023 Messa a regime 2024 Messa a regime
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze

AREA TEMATICA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI, NELLE INDAGINI E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

Obiettivo 1:

Integrazione della dimensione di genere nelle iniziative di raccolta e messa a sistema di dati relativi a: personale interno, personale di enti e imprese aderenti alle partnership pubblico-private e popolazione residente – Diffusione esempi buone pratiche

Azioni	Implementazione sito internet dell'Alleanza locale di conciliazione con buone pratiche relative alle tematiche di genere
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Enti aderenti Alleanza Locale di conciliazione Personale degli enti aderenti all'Alleanza locale di conciliazione
Responsabili	Segreteria Generale e Trasparenza
Risorse umane	Personale interno ai settori coinvolti
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Implementazione del sito internet https://alleanzadiconciliazione.brescia.it entro il 31.12.2023
Cronoprogramma	2022 Creazione sito internet 2023 Implementazione con sezione apposita 2024 Messa a regime
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.

AREA TEMATICA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI, NELLE INDAGINI E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

Obiettivo 2:

Elaborazione di proposte formative per lo sviluppo di conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità e ai diritti della persona – Formazione in tema di comunicazione inclusiva

Azioni	Organizzazione di incontri sulla tematica del linguaggio di genere
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	CUG e gruppo di lavoro per elaborazione linee guida
Responsabili	Organizzazione performance e formazione Consigliera di Fiducia

	Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale interno ai settori coinvolti
Risorse finanziarie	A carico del bilancio del Settore Responsabile
Indicatori di valutazione	Realizzazione di 1 percorso formativo di 12 ore (4 incontri di apprendimento collaborativo di 3 ore) per un numero minimo di 40 dipendenti
Cronoprogramma	2022 Avvio sperimentale 2023 Consolidamento 2024 Messa a regime
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguaglianze.

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo 1:

Promozione di azioni di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere – iniziative trasversali

Azioni	Iniziative di sensibilizzazione a cura della Rete Antidiscriminazioni di Brescia
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dipendente e degli enti aderenti alle partnership Cittadinanza
Responsabili	Settore Segreteria generale e trasparenza Rete Antidiscriminazione Commissione Pari Opportunità
Risorse umane	Personale interno dei settori coinvolti
Risorse finanziarie	A carico del bilancio del Settore Responsabile
Indicatori di valutazione	Realizzazione di almeno n. 1 iniziativa all'anno aperta a tutte e a tutti
Cronoprogramma	2022 Realizzazione minimo n. 1 iniziativa 2022 Realizzazione minimo n. 1 iniziativa 2022 Realizzazione minimo n. 1 iniziativa
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguaglianze. SDG 3: Salute e benessere.

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo 1:

Promozione di azioni di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere – percorsi formativi specifici

Azioni	Percorsi educativi specifici finanziati da Regione Lombardia nell'ambito di iniziative regionali
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dipendente e degli enti aderenti alle partnership Cittadinanza
Responsabili	Segreteria generale e trasparenza Rete Antidiscriminazione Commissione Pari Opportunità
Risorse umane	Personale interno dei settori coinvolti
Risorse finanziarie	A carico del bilancio del Settore Responsabile
Indicatori di valutazione	Realizzazione di almeno n. 1 percorso educativo all'anno aperto a tutte e a tutti
Cronoprogramma	2022 Realizzazione minimo n. 1 percorso 2022 Realizzazione minimo n. 1 percorso 2022 Realizzazione minimo n. 1 percorso
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguglianze. SDG 3: Salute e benessere.

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo 1:

Promozione di azioni di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere – azioni e pratiche culturali

Azioni	Seminari e/o spettacoli teatrali rivolti alle/ai dipendenti in occasione di ricorrenze come l'8 marzo o il 25 novembre
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dipendente

Responsabili	Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale interno dei settori coinvolti
Risorse finanziarie	A carico del bilancio del Settore Responsabile
Indicatori di valutazione	Realizzazione di almeno n. 1 spettacolo/seminario
Cronoprogramma	2022 - 2023 Realizzazione minimo n. 1 iniziativa 2024 -
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo 2:

Promozione di azioni di contrasto alle molestie e alle violenze sul luogo di lavoro – azioni di sensibilizzazione

Azioni	Costruzione di percorsi di sensibilizzazione e conoscenza dei fenomeni di mobbing, discriminazione e violenza diretti a dirigenti e PO
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Dirigenti e PO – personale dell’Ente
Responsabili	Consigliera di Fiducia Comitato Unico di Garanzia Organizzazione, performance e formazione Consigliera di Parità
Risorse umane	Personale interno dei settori coinvolti
Risorse finanziarie	A carico del bilancio del Settore Responsabile
Indicatori di valutazione	Realizzazione di percorsi formativi in tema
Cronoprogramma	2022 - 2023 Realizzazione minimo n. 1 percorso 2024 -
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. SDG 3: Salute e benessere.

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo 2:

Promozione di azioni di contrasto alle molestie e alle violenze sul luogo di lavoro – monitoraggio attività di ascolto

Azioni	Consolidamento del ruolo della consigliera di Fiducia (spazio di ascolto)
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'Ente
Responsabili	Consigliera di Fiducia Comitato Unico di Garanzia Risorse Umane
Risorse umane	Personale interno dei settori coinvolti
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Collaborazione continua con i diversi attori
Cronoprogramma	2022 monitoraggio attività spazio ascolto 2023 monitoraggio attività spazio ascolto 2024 monitoraggio attività spazio ascolto
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguaglianze. SDG 3: Salute e benessere.

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo 2:

Promozione di azioni di contrasto alle molestie e alle violenze sul luogo di lavoro – aggiornamento codice di condotta

Azioni	Aggiornamento Codice di Condotta
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'Ente
Responsabili	Giunta comunale Direttore Generale Consigliera di Fiducia

	Comitato Unico di Garanzia Risorse Umane
Risorse umane	Personale interno dei settori coinvolti
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Approvazione del nuovo Codice
Cronoprogramma	2022 - 2023 Adozione atto di approvazione del codice di Condotta 2024 -
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguaglianze. SDG 3: Salute e benessere.

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo 2:

Promozione di azioni di contrasto alle molestie e alle violenze sul luogo di lavoro – azioni formative/informative sul Codice di Condotta

Azioni	Incontri formativi sul nuovo Codice di Condotta
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Dirigenza e PO - Personale dell'Ente
Responsabili	Organizzazione performance e formazione Consigliera di Fiducia Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale interno dei settori coinvolti
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Realizzazione di percorsi formativi in tema
Cronoprogramma	2022 2023 Realizzazione di percorsi formativi rivolti a Dirigenti e PO 2024 -
SDGs	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguaglianze. SDG 3: Salute e benessere.

APPENDICE

MAPPA DELLE ATTIVITA' DEL COMUNE DI BRESCIA CHE POSSONO FAVORIRE E SOSTENERE LA PARITA' DI GENERE NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO E CITTADINO

La redazione del primo Gender Equality Plan del Comune di Brescia rappresenta un'occasione di raccogliere in un unico documento alcuni dati, relativi ad attività svolte da diversi settori e servizi comunali che operano sulla base dei medesimi valori, principi e dettati normativi di parità di trattamento...

Stakeholders interni: personale dipendente

SETTORE RISORSE UMANE

Progetti, azioni e gruppi di lavoro per l'innovazione organizzativa a favore del personale dipendente

Applicazione istituti contrattuali, normativa part-time e flessibilità oraria in ottica di sostegno all'occupazione femminile e conciliazione vita lavoro

Comitato Unico di Garanzia
Consigliera di fiducia
Piano triennale Azioni Positive

Stakeholders interni/esterni: servizi, partecipazioni, reti, partnership di cui il Comune è capofila e attività culturali

Servizi comunali che favoriscono la conciliazione vita lavoro delle famiglie

Il Comune è soggetto titolare di partecipazioni in società controllate, collegate e partecipate o in associazioni, consorzi e fondazioni

Progetti Rete Interistituzionale Antiviolenza per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere e la protezione di donne vittime di violenza e dei figli minori

Progetti Alleanza locale di conciliazione di Brescia per la diffusione della cultura della conciliazione vita lavoro e la promozione di progetti di conciliazione e welfare negli enti aderenti

Progetti della Rete Antidiscriminazioni di Brescia per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni con riferimento a tutti i grounds compreso il genere

SEZIONE 1 - CONTESTO

DATI DI CONTESTO: IL COMUNE IN RAPPORTO ALLA CITTA'

STAKEHOLDERS ESTERNI DATI SOCIO-DEMOGRAFICI POPOLAZIONE RESIDENTE	STAKEHOLDERS INTERNI DATI RELATIVI AL PERSONALE DIPENDENTE (CONTO DEL PERSONALE)
--	---

Il Conto del Personale è avviato a seguito di circolare ministeriale emessa nel mese di aprile, con compilazione delle tabelle previste entro il mese di giugno/luglio con riferimento all'anno precedente.

È validato in via definitiva dalla Ragioneria Generale dello Stato alla fine del mese di settembre e pertanto i dati relativi all'anno 2021 saranno disponibili a settembre 2022.

Per consentire una lettura corretta dei dati relativi alla struttura organizzativa dell'ente locale in rapporto alla popolazione residente, anche i dati socio-demografici a definizione del contesto sono riferiti allo stesso anno.

DATI SOCIO-DEMOGRAFICI POPOLAZIONE RESIDENTE all'1.1.2021 – STAKEHOLDERS ESTERNI

TAB. 1 – POPOLAZIONE RESIDENTE

Zone	Quartieri	Italiani			Stranieri			Totale		
		Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
NORD	BORGO TRENTO	2.719	3.213	5.932	511	630	1.141	3.230	3.843	7.073
	CASAZZA	1.096	1.235	2.331	182	221	403	1.278	1.456	2.734
	MOMPIANO	3.007	3.572	6.579	326	406	732	3.333	3.978	7.311
	S. BARTOLOMEO	2.135	2.470	4.605	328	333	661	2.463	2.803	5.266
	S. EUSTACCHIO	3.258	3.735	6.993	727	823	1.550	3.985	4.558	8.543
	S. ROCCHINO	2.297	2.618	4.915	498	548	1.046	2.795	3.166	5.961
	VILL. PREALPINO	1.875	2.112	3.987	222	281	503	2.097	2.393	4.490
	Totale	16.387	18.955	35.342	2.794	3.242	6.036	19.181	22.197	41.378
CENTRO	BRESCIA ANTICA	2.807	3.126	5.933	470	578	1.048	3.277	3.704	6.981
	CENTRO STORICO NORD	2.857	2.860	5.717	1.330	1.062	2.392	4.187	3.922	8.109
	CENTRO STORICO SUD	2.081	2.454	4.535	747	839	1.586	2.828	3.293	6.121
	CROCIFISSA DI ROSA	1.904	2.291	4.195	356	518	874	2.260	2.809	5.069
	PORTA MILANO	2.091	2.430	4.521	731	765	1.496	2.822	3.195	6.017
	PORTA VENEZIA	4.097	4.567	8.664	1.121	1.242	2.363	5.218	5.809	11.027
	Totale	15.837	17.728	33.565	4.755	5.004	9.759	20.592	22.732	43.324
SUD	CHIESANUOVA	2.583	2.641	5.224	900	916	1.816	3.483	3.557	7.040
	DON BOSCO	2.370	2.569	4.939	1.056	1.065	2.121	3.426	3.634	7.060
	FOLZANO	772	802	1.574	77	94	171	849	896	1.745
	FORNACI	1.047	1.175	2.222	189	188	377	1.236	1.363	2.599
	LAMARMORA	3.234	3.474	6.708	1.062	1.059	2.121	4.296	4.533	8.829
	PORTA CREMONA	4.927	5.458	10.385	1.727	1.873	3.600	6.654	7.331	13.985
	Totale	14.733	16.119	30.852	5.601	5.995	11.596	25.214	27.717	52.931

	SERENO	2.454	2.651	5.105	395	456	851	2.849	3.107	5.956
	Totale	17.387	18.770	36.157	5.406	5.651	11.057	22.793	24.421	47.214
EST	BUFFALORA	1.033	1.079	2.112	108	109	217	1.141	1.188	2.329
	CAIONVICO	983	1.059	2.042	106	117	223	1.089	1.176	2.265
	S. EUFEMIA	1.310	1.421	2.731	233	299	532	1.543	1.720	3.263
	S. POLO CASE	1.902	2.052	3.954	337	393	730	2.239	2.445	4.684
	S. POLO CIMABUE	3.383	3.439	6.822	279	307	586	3.662	3.746	7.408
	S. POLO PARCO	2.253	2.491	4.744	409	454	863	2.662	2.945	5.607
	SANPOLINO	1.141	1.197	2.338	187	261	448	1.328	1.458	2.786
	Totale	12.005	12.738	24.743	1.659	1.940	3.599	13.664	14.678	28.342
	OVEST	CHIUSURE	4.242	4.577	8.819	1.063	1.112	2.175	5.305	5.689
FIUMICELLO		2.027	2.012	4.039	1.201	1.027	2.228	3.228	3.039	6.267
PRIMO MAGGIO		1.243	1.359	2.602	581	546	1.127	1.824	1.905	3.729
URAGO		4.106	4.700	8.806	651	758	1.409	4.757	5.458	10.215
VILLAGGIO BADIA		1.627	1.792	3.419	230	296	526	1.857	2.088	3.945
VILLAGGIO VIOLINO		1.343	1.519	2.862	104	126	230	1.447	1.645	3.092
Totale		14.588	15.959	30.547	3.830	3.865	7.695	18.418	19.824	38.242
SDF	Senza Fissa Dimora	224	77	301	110	35	145	334	112	446
	Totale	224	77	301	110	35	145	334	112	446
Totale complessivo		76.428	84.227	160.655	18.554	19.737	38.291	94.982	103.964	198.946

La distribuzione per genere di italiani e stranieri evidenzia che la maggioranza della popolazione è rappresentata da femmine, italiane (52,4%) e straniere (51,5%).

TAB. 2 - POPOLAZIONE TOTALE, STRANIERA E ITALIANA DAL 2004 AL 2020 DISTINTA PER GENERE

ANNO	POPOLAZIONE ITALIANA			POPOLAZIONE STRANIERA			POPOLAZIONE TOTALE		
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
2004	80.338	92.157	172.495	12.667	10.392	23.059	93.005	102.549	195.554
2005	79.154	90.608	169.762	13.239	11.096	24.335	92.393	101.704	194.097
2006	78.010	89.294	167.304	13.629	11.837	25.466	91.639	101.131	192.770
2007	76.987	88.266	165.253	14.523	12.955	27.478	91.510	101.221	192.731
2008	76.406	87.764	164.170	15.721	14.573	30.294	92.127	102.337	194.464
2009	75.838	87.035	162.873	16.535	15.685	32.220	92.373	102.720	195.093
2010	75.509	86.348	161.857	17.636	17.559	35.195	93.145	103.907	197.052
2011	75.174	85.829	161.003	18.423	18.665	37.088	93.597	104.494	198.091
2012	74.710	85.264	159.974	18.537	18.941	37.478	93.247	104.205	197.452
2013	74.672	84.922	159.594	17.486	18.653	36.139	92.158	103.575	195.733
2014	75.020	84.891	159.911	17.662	19.105	36.767	92.682	103.996	196.678
2015	75.371	84.962	160.333	17.519	19.227	36.746	92.890	104.189	197.079
2016	76.085	85.246	161.331	17.378	19.247	36.625	93.463	104.493	197.956
2017	76.508	85.274	161.782	17.577	19.578	37.155	94.085	104.852	198.937
2018	76.697	85.147	161.844	18.487	19.882	38.369	95.184	105.029	200.213

2019	76.764	84.910	161.674	18.703	20.008	38.711	95.467	104.918	200.385
2020	76.428	84.227	160.655	18.554	19.737	38.291	94.982	103.964	198.946

L'analisi dei dati evidenzia un progressivo invecchiamento della popolazione residente, i giovani sono soltanto il 12,7%, sale al 62,9% la percentuale complessiva di residenti delle fasce d'età centrali, mentre gli ultrasettantacinquenni aumentano dal 10,5% del 2004 al 13,7% del 2019, per poi calare al 13,3% nel 2020, in seguito al picco di decessi causato dalla pandemia da Covid-19.

L'indice di vecchiaia totale per il 2020 è pari a 192,0 (cioè 192 anziani ogni 100 giovani di età tra 0 e 14 anni), mentre l'indice di dipendenza strutturale per gli anziani è pari a 38,8 (cioè quasi 39 anziani ogni 100 persone in età adulta 15-64 anni). L'indice di vecchiaia è più alto per le donne (234 anziane ogni 100 giovani).

TAB. 3 - INDICATORI DEMOGRAFICI DELLA POPOLAZIONE COMUNE DI BRESCIA 2013– 2020

INDICATORI DI STRUTTURA	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% popolazione sotto i 15 anni	13,4	13,4	13,3	13,3	13,1	12,9	12,8	12,7
% popolazione 15-64 anni	62,1	62,1	62,2	62,2	62,2	62,5	62,6	62,9
% popolazione uguale o sopra i 65 anni	24,5	24,6	24,6	24,6	24,7	24,6	24,6	24,4
% popolazione uguale o sopra i 75 anni	12,7	13,0	13,3	13,5	13,6	13,6	13,7	13,3
Età media maschi	42,8	43,0	43,1	43,3	43,5	43,5	43,7	43,7
Età media femmine	47,2	47,3	47,4	47,5	47,6	47,7	47,8	47,8
Età media totale	45,1	45,3	45,4	45,5	45,7	45,7	45,8	45,9
Indice di vecchiaia maschi	140,0	142,2	144,0	146,1	148,3	150,1	152,6	151,7
Indice di vecchiaia femmine	225,0	227,2	228,5	229,7	230,1	231,5	233,3	234,3
Indice di vecchiaia totale	181,9	183,8	185,3	187,0	188,5	190,0	192,1	192,0
Indice di dipendenza strutturale	61,0	61,1	60,9	59,8	60,6	60,1	59,9	59,0
Indice di dipendenza strutturale anziani	39,4	39,5	39,5	39,6	39,6	39,3	39,4	38,8

La struttura per età mette in evidenza un aspetto di diversità anche rispetto al fattore nazionalità: tra gli stranieri ci sono più giovani, più adulti e meno anziani degli italiani. Infatti, la popolazione straniera di età inferiore ai 15 anni rappresenta il 19,5% del totale (a fronte dell'11,1% di quella italiana), quella tra i 15 e i 64 anni rappresenta il 75,9% del totale (a fronte del 59,8% di quella italiana) e quella dai 65 anni in poi rappresenta il 4,6% del totale (a fronte del 29,1% di quella italiana).

L'indice di vecchiaia per gli stranieri è di 23,8 e per gli italiani è di 262,2: ciò vuol dire che per 100 giovani stranieri di età compresa tra 0 e 14 anni, ci sono oltre 23 persone dai 65 anni in su; mentre per 100 giovani italiani, ci sono oltre 262 anziani italiani.

L'età media della popolazione straniera è di 34,5 anni, mentre quella della popolazione italiana è di 48,6 anni: ben 14 anni di differenza, ma, con il trascorrere del tempo, anche la popolazione straniera sta progressivamente invecchiando. Ad esempio, in un solo anno, la percentuale di giovani stranieri è scesa di mezzo punto percentuale passando dal 20,1% del 2019 al 19,5% del 2020 e l'indice di vecchiaia è salito dal 20,4 al 23,8.

TAB. 4 - INDICATORI DEMOGRAFICI DELLA POPOLAZIONE STRANIERA COMUNE DI BRESCIA

INDICATORI DI STRUTTURA	ITALIANI	STRANIERI	TOTALE
% popolazione sotto i 15 anni	11,1%	19,5%	12,7%
% popolazione 15-64 anni	59,8%	75,9%	62,9%
% popolazione uguale o sopra i 65 anni	29,1%	4,6%	24,4%
% popolazione uguale o sopra i 75 anni	16,3%	1,0%	13,3%
Età media maschi	46,4	32,5	43,7
Età media femmine	50,5	36,3	47,8
Età media totale	48,6	34,5	45,9
Indice di vecchiaia maschi	210,2	14,1	151,7
Indice di vecchiaia femmine	316,3	34,2	234,3
Indice di vecchiaia totale	262,2	23,8	192,0

Indice di dipendenza strutturale	67,3	31,7	59,0
Indice di dipendenza strutturale anziani	48,7	6,1	38,8

DATI RELATIVI AL PERSONALE DIPENDENTE (CONTO DEL PERSONALE 2020) – STAKEHOLDERS INTERNI QUADRO STATISTICO ALL'1.1.2021

Tab. 1.1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DIRIGENTE PER GENERE ED ETÀ

CLASSI DI ETÀ'	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT
DIRIGENTI ENTI LOCALI	0	0	3	13	2	0	0	3	6	1	28
DIRETTORE GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE	0	0	3	14	2	0	0	3	6	1	29
% sul personale complessivo	0,00	0,00	10,34	48,28	6,90	0,00	0,00	10,34	20,69	3,45	100,00%

Tab. 1.1a RIPARTIZIONE PER DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE PER GENERE ED ETÀ

CLASSI DI ETÀ'	UOMINI					DONNE					TOT
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
INQUADRAMENTO											
Categoria A	0	0	0	4	0	0	0	3	10	1	18
Categoria B1	0	2	8	28	7	0	0	13	101	27	186
Categoria B3 (ex liv.05)	3	2	12	28	9	1	7	21	71	25	179
Categoria C	5	31	88	94	21	10	80	192	250	32	803
Categoria D1	2	12	24	50	21	4	24	70	58	8	273
Categoria D3 (ex liv.08)	0	0	4	14	2	0	1	11	26	7	65
TOTALE PERSONALE	10	47	136	218	60	15	112	310	516	100	1524
% sul personale complessivo	0,66	3,08	8,92	14,30	3,94	0,98	7,35	20,34	33,86	6,56	100,00

Tab. 1.2 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ' E TIPO DI PRESENZA 31/12/2020

CLASSI ETÀ	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Tipo Presenza												
Tempo Pieno	10	47	135	208	55	455	11	83	197	378	84	753
Part Time >50%	0	0	0	5	4	9	3	22	99	116	13	253
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Part Time =50%	0	0	1	5	1	7	1	7	14	22	3	47
Totale	10	47	136	218	60	471	15	112	310	516	100	1053
Totale %	2,12	9,98	28,87	46,28	12,74	100,00	1,42	10,64	29,44	49,00	9,50	100,00

Tab. 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolari di Posizioni Organizzative	27	36,99	46	63,01	73	
Totale personale	471		1053		1524	100,00%

% sul personale complessivo	1,77	3,02			
-----------------------------	------	------	--	--	--

Tab. 1.4 ANZIANITA' NELLA CATEGORIA GIURIDICA RIPARTITA PER ETÀ E GENERE

CLASSI ETÀ	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Permanenza cat. Giuridica												
Inferiore 3 anni	8	37	87	115	32	279	10	73	189	331	61	664
Tra 3 e 5 anni	2	9	36	55	17	119	5	35	92	113	25	270
Tra 5 e 10 anni	0	1	4	11	2	18	0	3	8	13	2	26
Superiore a 10 anni	0	0	8	38	9	55	0	1	20	60	12	93
Totale	10	47	135	219	60	471	15	112	309	517	100	1053
Totale %	2,12	9,98	28,66	46,50	12,74	100,00	1,42	10,64	29,34	49,10	9,50	100,00

Tab. 1.5 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

INQUADRAMENTO (CATEGORIA INIZIALE)	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO	
	imponibile fiscale	imponibile fiscale	valori assoluti	%
cat. A	20.539,05	19.511,32	1.027,73	5,00%
cat. B1	22.462,59	21.571,83	890,76	3,97%
cat. B3	23.404,27	22.368,46	1.035,81	4,43%
cat. C1	23.979,28	24.077,26	97,98	-0,41%
cat. C1 VIGILANZA	32.596,09	31.176,85	1.419,24	4,35%
cat. C1 INSEGNANTI EDUCATORI	24.767,99	24.908,18	140,19	-0,57%
cat. D1	30.505,76	28.836,71	1.669,05	5,47%
cat. D3	40.216,45	37.486,45	2.730,00	6,79%
cat. DIRIGENTI	84.449,04	87.193,41	2.744,37	-3,25%
totale personale	448,00	707,00		

Tab. 1.6 PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLI DI STUDIO

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Diploma di scuola superiore		0,00		0,00	0	
Laurea	1	0,00		0,00	1	3,45
Laurea magistrale	18	94,74	10	100,00	28	96,55
Master di I livello		0,00		0,00	0	
Master di II livello		0,00		0,00	0	
Dottorato di ricerca		0,00		0,00	0	
Totale personale	19	94,74	10	100	29	100
% sul personale complessivo		100,00		100,00		100,00

Tab. 1.6a PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLI DI STUDIO

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	73	15,50	309	29,34	382	25,07
Diploma di scuola superiore	290	61,57	429	40,74	719	47,18
Laurea	22	0,00	113	0,00	135	8,86
Laurea magistrale	85	18,05	196	18,61	281	18,44
Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Master di II livello	0	0,00	3	0,00	3	0,20
Dottorato di ricerca	1	0,00	3	0,00	4	0,26
Totale personale	471	95,12	1053	88,70	1524	74,93
% sul personale complessivo		100,00		100,00		100,00

Tab. 1.7 PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER CATEGORIA, TITOLO DI STUDIO E GENERE

Categoria	F	M	Totale complessivo	% Rispetto alla categoria per genere		% Rispetto al totale per categoria	
				F	M	F	M
Categoria A	14	4	18				
Diploma di scuola superiore	3		3	21,43	0,00	16,67	0,00
Inferiore al Diploma superiore	11	4	15	78,57	100,00	61,11	22,22
Categoria B1	141	45	186				
Diploma di scuola superiore	27	12	39	19,15	26,67	14,52	6,45
Inferiore al Diploma superiore	111	33	144	78,72	73,33	59,68	17,74
Laurea	1		1	0,71	0,00	0,54	0,00
Laurea magistrale	2		2	1,42	0,00	1,08	0,00
Categoria B3 (ex liv.05)	125	54	179				
Diploma di scuola superiore	68	32	100	54,40	59,26	37,99	17,88
Dottorato di ricerca		1	1	0,00	1,85	0,00	0,56
Inferiore al Diploma superiore	45	19	64	36,00	35,19	25,14	10,61
Laurea	4		4	3,20	0,00	2,23	0,00
Laurea magistrale	8	2	10	6,40	3,70	4,47	1,12
Categoria C	466	79	545				
Diploma di scuola superiore	235	61	296	50,43	77,22	43,12	11,19
Inferiore al Diploma superiore	121	1	122	25,97	1,27	22,20	0,18
Laurea	47	3	50	10,09	3,80	8,62	0,55
Laurea magistrale	62	14	76	13,30	17,72	11,38	2,57
Mater di II Livello	1		1	0,21	0,00	0,18	0,00
Categoria C (ex Vig.)	98	160	258				
Diploma di scuola superiore	67	130	197	68,37	81,25	25,97	50,39
Inferiore al Diploma superiore	16	15	31	16,33	9,38	6,20	5,81
Laurea	5	5	10	5,10	3,13	1,94	1,94

Laurea magistrale	10	10	20	10,20	6,25	3,88	3,88
Categoria D1	164	109	273				
Diploma di scuola superiore	28	53	81	17,07	48,62	10,26	19,41
Dottorato di ricerca	2		2	1,22	0,00	0,73	0,00
Inferiore al Diploma superiore	5	1	6	3,05	0,92	1,83	0,37
Laurea	55	13	68	33,54	11,93	20,15	4,76
Laurea magistrale	73	42	115	44,51	38,53	26,74	15,38
Mater di II Livello	1		1	0,61	0,00	0,37	0,00
Categoria D3 (ex liv.08)	45	20	65				
Diploma di scuola superiore	1	2	3	2,22	10,00	1,54	3,08
Dottorato di ricerca	1		1	2,22	0,00	1,54	0,00
Laurea	1	1	2	2,22	5,00	1,54	1,54
Laurea magistrale	41	17	58	91,11	85,00	63,08	26,15
Mater di II Livello	1		1	2,22	0,00	1,54	0,00
Totale complessivo	1053	471	1524				

Tab. 1.10 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104.1992 PER GENERE AL 31.12.2020

ANNO 2020	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
Permessi l. 104 gg	960	21,44772	3516	78,55	4476	100
Permessi l. 104 hh (diviso 7,20)	236	22,30624	822	77,69	1058	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	209	9,28	2043	90,72	2252	100
Numero permessi orari per congedi parentali	11	25,58	32	74,42	43	100
Totale	1416	18,0866	6413	81,9134	7829	100

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

TIPO FORMAZIONE	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT	%
Obbligatoria (sicurezza)	165	237	396	517	86	1401	37%	166	638	821	668	84	2377	63%
Aggiornamento prof.le	28	282	771	1277	257	2614	24%	197	1567	2902	3274	335	8275	76%
Competenze Manageriali/relazionali		6	61	375	150	591	33%			496	652	43	1190	67%
Tematiche CUG						0	0%						0	0%
Violenza di genere						0	0%		3				3	100%
Altro (Informatica)			12	8		20	6%		24	84	164	20	292	94%
Totale ore	193	525	1240	2177	492	4626	28%	363	2232	4303	4758	481	12136	72%
Totale ore %	1%	3%	7%	13%	3%	28%		2%	13%	26%	28%	3%	72%	

PROGETTI E AZIONI PER L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Part Time

Lo strumento del part time viene attualmente disciplinato prevedendo diverse articolazioni in termini di estensione nell'arco della settimana (p.t verticale/orizzontale/misto) ed in termini di percentuale di copertura oraria rispetto alle 36 ore settimanali (tempo pieno) o 35 ore per i turnisti.

L'articolazione oraria viene definita nel contratto di p.t. in relazione alle necessità personali del dipendente coniugate con le necessità di servizio, con possibilità di successive modifiche nel caso in cui le necessità mutino.

Sono previste finestre temporali di richiesta per l'accesso al p.t., dando tuttavia ai lavoratori la facoltà di presentare comunque richiesta in casi di gravi e documentate situazioni personali o familiari manifestate dai lavoratori.

L'accoglimento delle istanze è soggetto al rispetto dei contingenti previsti dalla normativa contrattuale in relazione alle categorie di appartenenza.

Flessibilità orari

Alcuni istituti quali part time e congedi sono tradizionalmente applicati/concessi anche in un'ottica di conciliazione vita-lavoro, per garantire il massimo rispetto delle esigenze individuali dei lavoratori e lavoratrici.

Ad es. i genitori possono richiedere un orario lavorativo particolare durante il periodo scolastico o scegliere determinati orari e margini di flessibilità del part time, anche in combinazione con il lavoro agile, che realizzino il miglior bilanciamento possibile tra esigenze organizzative ed esigenze personali.

Viene prestata anche attenzione alle esigenze di benessere lavorativo anche in relazione alle elevate temperature nel periodo estivo presso alcune sedi non dotate di sistemi di climatizzazione/raffrescamento. Per tali ipotesi annualmente viene prevista, per il periodo estivo, una particolare facoltà di osservare orari con articolazioni che privilegiano il servizio in orario mattutino con anticipazione dell'uscita pomeridiana.

In generale è prevista una flessibilità oraria variabile a seconda dei profili di appartenenza/settori di assegnazione, con una flessibilità in ingresso la mattina fino ad un'ora.

Un'esposizione dei dati relativi al part time o della flessibilità oraria non permetterebbe di leggere queste dinamiche organizzative virtuose, che vanno invece lette in un ambito più esteso inseriti in documenti di programmazione.

Lavoro a distanza

Il lavoro a distanza , previsto dal nuovo CCNL nella duplice forma del lavoro agile e del lavoro da remoto, troverà la propria disciplina specifica all'interno del nuovo Regolamento comunale di prossima stesura ed approvazione.

La prestazione lavorativa svolta "a distanza", ossia al di fuori della propria sede lavorativa costituisce ormai modalità collaudata e sviluppata, all'interno dell'Ente, in misura diversa a partire dall'anno 2019, nel quale si è partiti con la sperimentazione del lavoro "agile" mediante 16 accordi individuali.

La fase pandemica a partire dal mese di marzo 2020 ha comportato un'applicazione dell'istituto del lavoro agile con variazioni legate all'andamento epidemiologico dipendente anche dalla stagionalità.

Superata la fase emergenziale, il lavoro agile si è consolidato nella forma dell'accordo individuale di durata semestrale o annuale, con predominanza (sull'arco dell'orario settimanale) del lavoro in presenza (presso la sede lavorativa).

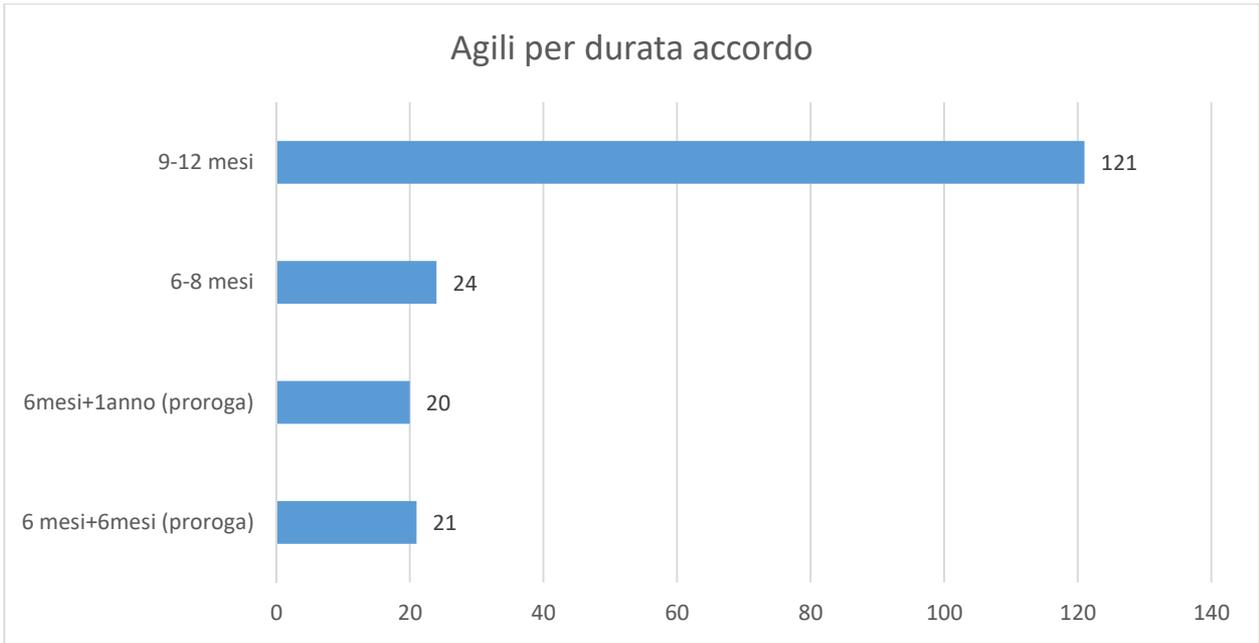
Come previsto da specifiche indicazioni ministeriali, anche al fine di affrontare la permanenza dei contagi con i correlati effetti (presenza di casi di dipendenti accertati positivi o contatti di positivi), si è inoltre fatto ricorso alla flessibilità dello strumento, prevedendo accordi temporanei brevi di lavoro agile della durata di 7/10/14 giorni consecutivi al fine di sopperire alla necessitata assenza dal luogo di lavoro e garantendo comunque la continuità del lavoro; tale modalità nel rispetto comunque, su un periodo plurimensile, della prevalenza del lavoro presso la sede lavorativa.

Al mese di giugno 2022 risultano in essere n.186 accordi ordinari di lavoro agili, il 23% dei dipendenti che svolgono attività compatibile con il lavoro agile, stimati in circa 800. Risulta quindi ampiamente rispettata la percentuale minima del 15% prevista dall'art.14 della L.124/2015 quale quota minima di lavoratori agili. Nel triennio verrà mantenuto il rispetto di detta percentuale minima, con una potenziale evoluzione legata al giudizio complessivo sul lavoro agile svolto ed all'utilità in un'ottica organizzativa e di servizi al pubblico

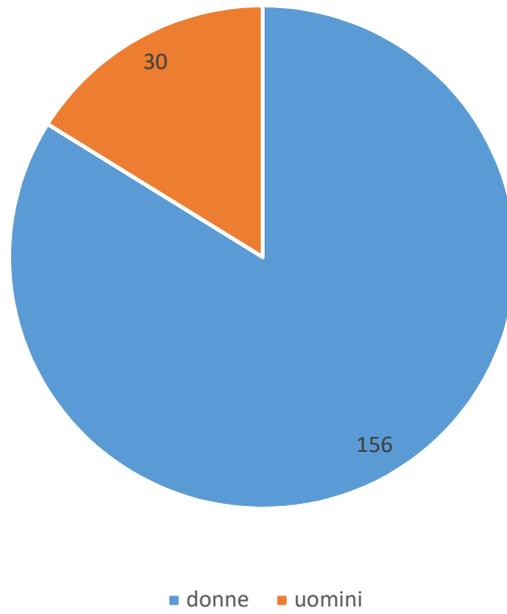
Gli accordi prevedono, nell'arco della settimana lavorativa, 1 o 2 giorni di lavoro fuori sede oppure mezza giornata su più giorni (si vedano i grafici più sotto per i dettagli)

Nel periodo novembre 2021 – giugno 2022 gli accordi temporanei brevi conclusi per motivazioni Covid o per motivi organizzativi risultano essere stati n. 107

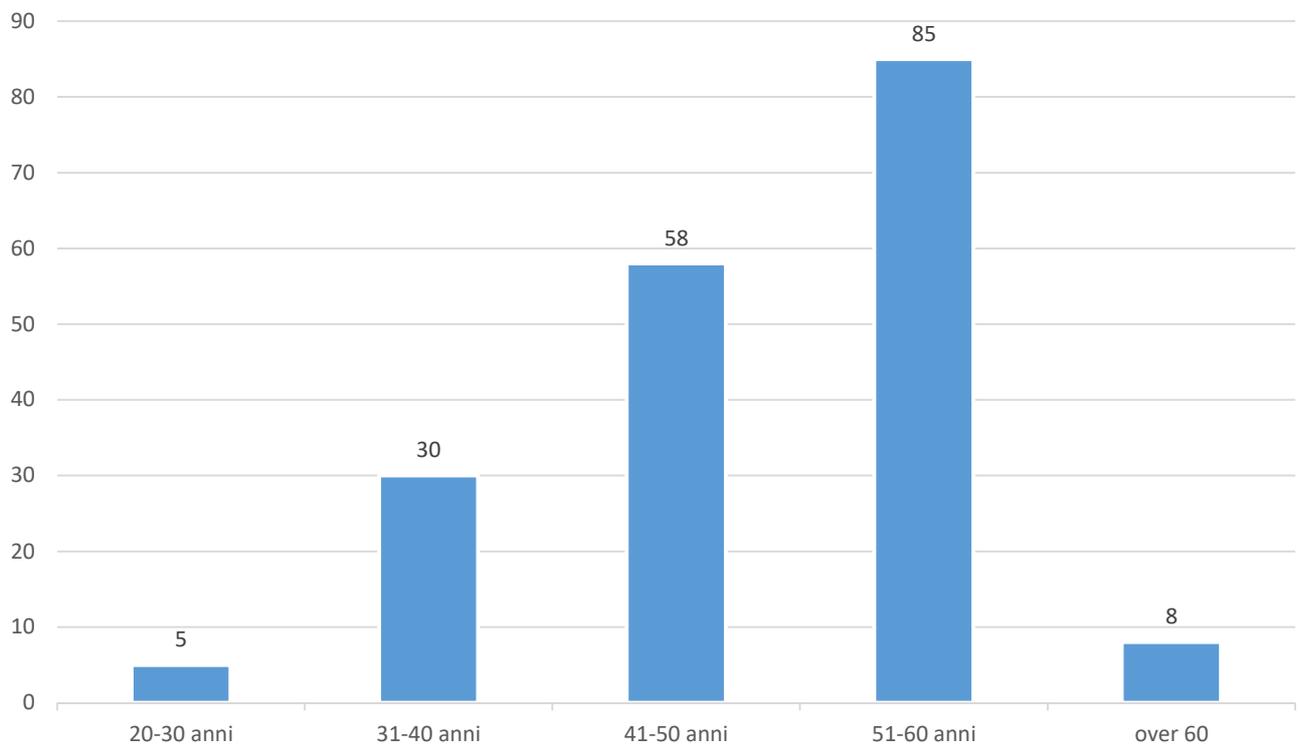
Si forniscono di seguito alcuni grafici statistici sui dati degli accordi di lavoro agile ordinario



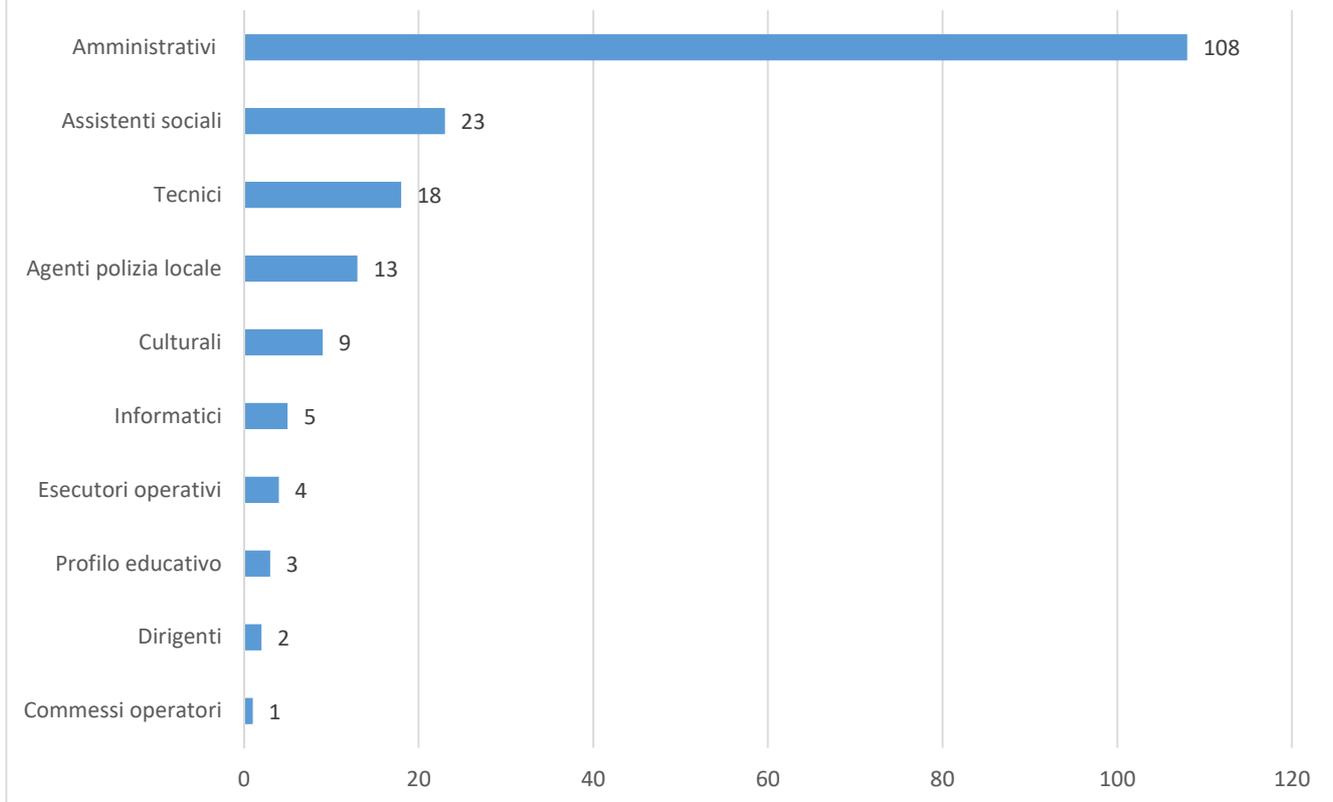
Agili per genere



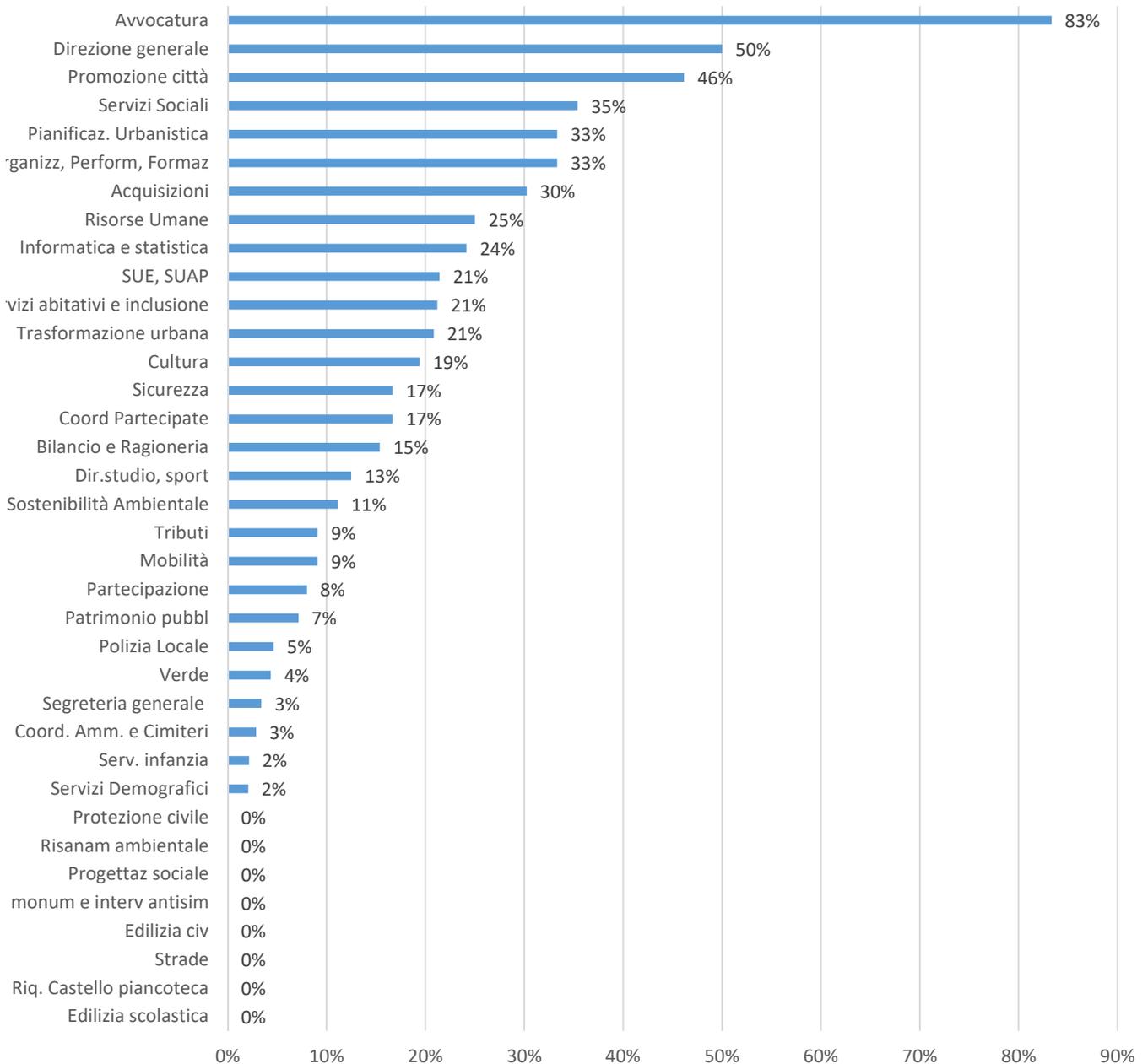
Agili per età



Agili per profilo



Agili per settore



La misurazione e la valutazione della performance delle attività lavorative svolte in “agile” viene effettuata nell’ambito generale della misurazione e valutazione della performance, secondo le indicazioni ed i criteri stabiliti dal Direttore generale.

La valutazione avviene con riferimento sia ai comportamenti che al raggiungimento degli obiettivi.

Sono individuati i seguenti obiettivi generali connessi alla finalità di garantire l’efficacia e l’efficienza dei servizi al cittadino:

- Rendere adeguata l’organizzazione rispetto all’utilizzo del lavoro agile attraverso strutture, misure organizzative e strumenti di coordinamento, monitoraggio e di supporto al lavoro da remoto

- Garantire la formazione e l'assistenza per lo sviluppo delle nuove competenze necessarie sia per i lavoratori sia per i cittadini
- Garantire attrezzature e tecnologie abilitanti adeguate ai lavoratori agili e agli utenti agili
- Favorire la digitalizzazione e la semplificazione dei servizi a cittadini e imprese
- Mantenere il tempo, la quantità e la qualità dei servizi resi ai cittadini e imprese attraverso il ripensamento degli orari di apertura al pubblico e degli orari di lavoro e attraverso un uso consapevole delle nuove tecnologie
- Abbandonare, ove ve ne siano i presupposti, la logica del controllo e adottare l'approccio del lavoro per obiettivi, passando dalla logica dell'adempimento alla logica del risultato
- Garantire la continuità dei servizi anche in caso di future eventuali nuove emergenze

Circa la misurazione e valutazione della performance, la verifica circa lo svolgimento delle attività viene effettuata dai dirigenti responsabili che si avvarranno dei responsabili di Servizio, secondo modalità flessibili scelte discrezionalmente dagli stessi in funzione delle attività da eseguire in lavoro agile.

In ogni caso per gli accordi di lavoro agile di durata plurimensile verranno effettuate almeno una sessione di monitoraggio entro i primi due mesi dall'inizio dell'accordo, una sessione a metà dell'accordo (nel caso di durata annuale) e una a fine accordo.

STAKEHOLDERS INTERNI	
COMITATO UNICO DI GARANZIA CONSIGLIERA DI FIDUCIA	PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024 OBIETTIVI E MISURE DA ARMONIZZARE CON IL GENDER EQUALITY PLAN

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia nominato dal Direttore Generale del Comune di Brescia in data 8.7.2019, ha scelto di focalizzare le sue proposte su due filoni di contenuti:

1. benessere organizzativo
2. pari opportunità

utilizzando tre metodologie distinte di lavoro:

ANALISI E SVILUPPO DELL'ATTIVITA' SVOLTA DAI CUG PRECEDENTI	ATTIVAZIONE DI UNA RETE DEI PROFESSIONISTI INTERNA	ATTIVAZIONE DI UNA RETE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA DEGLI ENTI PUBBLICI DI BRESCIA
analisi dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo e proposta di nuove iniziative sintesi delle attività svolte dalla consigliera di	Settore Risorse Umane (sperimentazioni modalità di esecuzione della prestazione lavorativa , armonizzazione degli orari, raccolta dati utili a sostenere i processi decisionali) Settore Informatica e Statistica (raccolta	Per la promozione, in collaborazione con la Consigliera Provinciale di parità, delle seguenti attività: rafforzamento del ruolo svolto dai Comitati

fiducia e dalla psicologa aziendale sintesi delle attività svolte dal Servizio Ribes del Progetto Mistral analisi delle relazioni annuali del medico competente risultati della sperimentazione del telelavoro e monitoraggio della sperimentazione sul lavoro agile	di dati utili a sostenere i processi decisionali del CUG, pagine internet/intranet del CUG) Settore Organizzazione, performance, formazione e qualità del lavoro (attività formative e dei cambiamenti organizzativi) Direzione Generale (linguaggio e comunicazione) Settore Segreteria generale e trasparenza (estensione ai dipendenti benefici previsti da progetti in tema di pari opportunità, tempi della città e conciliazione vita lavoro di cui il Comune è ente capofila) Consigliera di fiducia Psicologa aziendale Medico Competente Tavolo del benessere	all'interno degli enti rapporto e comunicazione con la Consigliera Nazionale di parità implementazione sui siti istituzionali e sulle intranet aziendali delle informazioni previste dalla direttiva 2/2019 condivisione di buone pratiche realizzazione di azioni comuni e/o sperimentazioni pilota da inserire nei PAP
---	---	---

LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

La Consigliera è chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere i casi di mobbing, di molestie sessuali, di discriminazione e di disagio lavorativo che hanno luogo nell'ambiente di lavoro.

Le linee guida ministeriali sul funzionamento dei CUG (2011) e la Direttiva 2/2019 prevedono le modalità di consultazione con altri organismi; tale locuzione, volutamente generica, intende riferirsi anche alla consultazione con la Consigliera di fiducia.

Il ruolo svolto dalla Consigliera di fiducia, essendo distinto da quello del CUG, è chiamato ad offrire ausilio più "diretto" al personale operante nell'Amministrazione, mentre il ruolo del CUG è di portata più generale ed organizzativa.

L'esperienza della Consigliera di fiducia va vista nella direzione di fornire il "braccio operativo" alle nuove procedure di prevenzione e salvaguardia previste dal codice di condotta.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Deliberazione di approvazione Giunta Comunale n. 552 del 22/12/2021

OBIETTIVI E MISURE DA ARMONIZZARE CON IL GENDER EQUALITY PLAN

Obiettivi	Misure	Responsabili	Indicatore
-----------	--------	--------------	------------

Raccomandare, sostenere e monitorare la piena applicazione delle linee guida della Direttiva 2/2019	Adeguamento procedure e regolamenti (Direttiva 2/2019) Aggiornare il Regolamento CUG prevedendone il potenziamento	CUG; DG; GIUNTA; RU	Approvazione del nuovo Regolamento
	Collaborazione nell'adozione PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione)	GIUNTA; CUG; DG; SG; RU	Armonizzazione della sezione PIAO in tema di parità di genere
	Tavolo di coordinamento degli interventi (tavolo del benessere)	CUG; MC; RLS; PSICOLOGA; CDF; RU	Almeno una riunione semestrale
	Tavolo tecnico di coordinamento su casi specifici (tavolo dei professionisti)	MC; PSICOLOGA; CDF	Almeno una riunione semestrale
Promozione di una cultura organizzativa che valorizzi le differenze in senso lato Informazione e formazione come mezzi di prevenzione e contrasto di forme di mobbing e di violenza di genere Attività di formazione e sensibilizzazione in merito all'utilizzo di un linguaggio consono come elemento essenziale per l'eliminazione di stereotipi Diffusione della cultura di genere all'interno del contesto lavorativo	Aggiornamento Codice di Condotta	CDF; CUG; DG; RU	Approvazione del nuovo Codice
	Incontri formativi sul nuovo codice di condotta	CUG; CDF	Realizzazione di percorsi formativi in tema
	Creazione di una biblioteca/medioteca – banca dati tematica	CUG; BIBLIOTECHE	Creazione pagina Intranet/Internet
	Organizzazione di incontri sulla tematica del linguaggio di genere	CUG; CDF	Realizzazione di percorsi formativi in tema
	Elaborazione di Linee Guida per la comunicazione di genere interna ed esterna dell'Ente	CUG; CDF; DG; GIUNTA; RU	Approvazione documento
	Costruzione di percorsi di sensibilizzazione e conoscenza dei fenomeni di mobbing, discriminazione e violenza diretti a dirigenti e PO	CUG; CDF; RU - CONSIGLIERA DI PARITA'	Realizzazione di percorsi formativi in tema
	Consolidamento del ruolo della Consigliera di Fiducia (spazio di ascolto ...)	CDF; CUG; RU	collaborazione continua con i diversi attori
Costruire informazioni di contesto concrete, che sostengano l'attività propositiva futura del CUG e siano di stimolo per ideare azioni nell'ambito di progetti in tema conciliazione vita-lavoro, pari opportunità, tempi ed orari della città, in collaborazione con i Settori/Servizi comunali Realizzare iniziative formative mirate, con taglio pratico-progettuale, per colmare i gap formativi dei membri del CUG.	Analisi dei risultati del lavoro agile in emergenza e prospettive future	DG; RU; CUG	elaborazione documento di sintesi
	Servizi di conciliazione tempo lavoro-tempo scuola es. proposte di flessibilità oraria specifica in periodi determinati (quali periodi di chiusura scuole)	RU; CUG	Elaborazione proposte in tema
	Progettare servizi di conciliazione e di Welfare aziendale - project work	CUG	Realizzazione di un percorso formativo specifico/elaborazione proposta in esito al laboratorio
	Creazione e condivisione di una banca dati di buone pratiche	CUG; RU	Creazione pagina Intranet/Internet
	Iniziativa di diffusione informazioni e sensibilizzazione relative alla fruizione dei congedi di paternità	CUG; RU	Diffusione materiale conoscitivo
	Diffusione di informazioni in tema di servizi di welfare	CUG; RU	Creazione pagina Intranet/Internet e/o newsletter in tema
Obiettivi	Misure	Responsabili	Indicatore
Favorire le politiche volte a un'effettiva integrazione dei soggetti in situazione di disabilità/fragilità/disagio Promozione di occasioni formative volte	Progettare l'inserimento lavorativo	MC; PSICOLOGA; RU; DIRIGENTI	Elaborazione linee guida e piano di inserimento specifici
	Monitoraggio costante e periodico degli inserimenti	MC; PSICOLOGA; RU; DIRIGENTI	Elaborazione linee guida e piano di inserimento specifici

ad accrescere il benessere individuale/collettivo, attività di empowerment personale volte ad accrescere la capacità di resilienza	Accompagnamento dei progetti di impiego temporaneo di soggetti coinvolti in percorsi socioeconomici o rieducativi	PSICOLOGA; RU; DIRIGENTI	Elaborazione linee guida e piano di inserimento specifici	
	Favorire la mobilità volontaria interna come strumento di prevenzione del burn out e di accrescimento e valorizzazione delle competenze	Organizzazione corsi/attività rivolti a gruppi di dipendenti [es. Mindfulness]	CUG; CDF; RU	Realizzazione di percorsi formativi in tema
	Connessioni strutturali tra conciliazione, salute e benessere: la rete WHP	CUG; DG; RU	documento di valutazione implicazioni adesione whp	
	Analisi e miglioramento delle procedure di mobilità interna	DG; RU; CUG	Adozione di un regolamento interno	
Bilancio di genere	Adesione a progetto UE in collaborazione con il team di progetto UNIBS	CUG; DG; GIUNTA; RU	Approvazione adesione al progetto	
	Redazione e approvazione del Piano di Eguaglianza di Genere (Gender Equality Plan - GEP)	CUG; DG; GIUNTA; RU	Approvazione Piano di Eguaglianza di Genere	
Organizzazione iniziative in occasione di ricorrenze specifiche (8 marzo, 25 novembre...)	Seminari e/o Spettacolo teatrale rivolto alle/ai dipendenti	CUG;RU	Realizzazione di almeno uno spettacolo/seminario	

SERVIZI DI CONCILIAZIONE PER LA CITTADINANZA			
CENTRI DI AGGREGAZIONE GIOVANILE (CAG)	VIVI QUARTIERE	TEMPO PER LE FAMIGLIE	ASILI NIDO

SERVIZI DI CONCILIAZIONE PER LA CITTADINANZA

CENTRI DI AGGREGAZIONE GIOVANILE (CAG)

E' un servizio pubblico, a carattere aggregativo, educativo e territoriale fruibile da bambini, preadolescenti adolescenti e giovani; è gestito da educatori professionali, dedicati alle specifiche fasce d'età, coordinati da un responsabile di servizio. Il CAG opera in un'ottica di integrazione sociale sulla base della costruzione di relazioni educative significative, basandosi sul valore dell'unicità della persona. Rappresenta per le famiglie un supporto concreto ed efficace che le accompagna nell'esercizio del loro ruolo educativo e, più in generale, della quotidianità familiare.

Anno sc.	Tipologia del servizio	Utenza/destinatari															
		Maschi				Femmine				Italiani				Stranieri			
		6-10 anni	11-14 anni	15-18 anni	> 18	6-10 anni	11-14 anni	15-18 anni	> 18	6-10 anni	11-14 anni	15-18 anni	> 18	6-10 anni	11-14 anni	15-18 anni	> 18
2020 2021	7 C.A.G. per una capienza di 375 unità complessive	103	77	41	13	96	59	30	17	77	76	21	5	122	79	45	21

234				202				179				267					

2021 2022	6 C.A.G. per chiusura di un servizio (decisione del gestore)	Maschi				Femmine				Italiani				Stranieri			
		6-10 anni	11-14 anni	15-18 anni	> 18												
		127	76	39	5	96	63	21	5	65	41	20	4	163	91	37	5
247				185				130				296					

VIVI QUARTIERE

Il progetto "Vivi il Quartiere" prevede iniziative per bambini e ragazzi dai 6 ai 14 anni gestite dalle realtà del terzo settore. Le attività sono proposte in forma di laboratori di produzione cinematografica, di biodanza, di mondialità, di ciclofficina, di educazione ambientale e di raccolta differenziata, di riscoperta del cucito anche per i maschi, di prevenzione del cyber bullismo e di recitazione. Sono inoltre proposte diverse uscite, effettuate anche con l'ausilio di esperti, per conoscere il proprio quartiere e la propria città.

Anno sc.	Tipologia del servizio	Utenza/destinatari							
		Maschi		Femmine		Italiani		Stranieri	
		6-10 anni	11-14 anni	6-10 anni	11-14 anni	6-10 anni	11-14 anni	6-10 anni	11-14 anni
2020 2021	I servizi sono n° 43 distribuiti in 26 quartieri - dati di riferimento settembre 2020	359		242		330		271	
		601							

Anno sc.	Tipologia del servizio	Utenza/destinatari							
		Maschi		Femmine		Italiani		Stranieri	
		6-10 anni	11-14 anni	6-10 anni	11-14 anni	6-10 anni	11-14 anni	6-10 anni	11-14 anni
2021 2022	I servizi sono n° 43 distribuiti in 26 quartieri - periodo di riferimento settembre 2021	516		394				369	

	910			

TEMPO PER LE FAMIGLIE

E' un servizio promosso dal Comune di Brescia per i bambini da 0 a 3 anni accompagnati dai genitori o da altri famigliari. E' rivolto ai bambini residenti nel Comune di Brescia e che non usufruiscono di altri servizi per l'infanzia. Il "Tempo per le famiglie" è un luogo di relazione, di gioco e di confronto, aperto per alcune ore al giorno, al mattino o al pomeriggio, da un minimo di due volte a un massimo di cinque volte alla settimana. Ai bambini dà la possibilità di giocare in ambienti dedicati e progettati secondo i loro interessi, dove è possibile esplorare, scoprire, incontrare coetanei, sperimentare l'autonomia e le relazioni con gli altri. Gli adulti possono sostenere i bambini con la loro presenza, confrontarsi e condividere esperienze sul ruolo di genitore o di nonni. E' sempre presente un'educatrice che accoglie bambini e genitori, guida e propone il gioco, racconta storie, accompagna la crescita, facilita le relazioni. E' l'occasione per costruire una rete famigliare e sociale che consente di non sentirsi soli di fronte al compito di crescere i figli.

	Numero servizi		Numero iscritti	
	comunali	accreditati	comunali	accreditati
Anno scolastico 2020-2021	2	1	61	*
	Numero servizi		Numero iscritti	
	comunali	accreditati	comunali	accreditati
Anno scolastico 2021-2022	2	2	90	*

*dati dell'ente gestore

ASILI NIDO

L' asilo nido è un luogo di socializzazione, formazione e crescita che garantisce il benessere psicofisico di bambini da 3 mesi a 3 anni, in un ambiente armonioso e sereno. Il servizio promuove la continuità educativa con la famiglia, la scuola dell'infanzia, il territorio; compie opera di prevenzione e interviene in situazione di svantaggio socio-culturale.

	Numero servizi		Numero iscritti		Numero iscritti prolungato	
	comunali	accreditati	comunali	accreditati	comunali	accreditati
Anno scolastico 2020 -2021	11	13	428	*	167	*
	Numero servizi		Numero iscritti		Numero iscritti prolungato	
	comunali	accreditati	comunali	accreditati	comunali	accreditati
Anno scolastico 2021 - 2022	11	13	434	260	176	*

*dati degli enti gestori

SCUOLE DELL'INFANZIA

La scuola dell'infanzia si pone la finalità di promuovere nei bambini dai 3 ai 6 anni lo sviluppo dell'identità, dell'autonomia, della competenza e li avvia alla cittadinanza riconoscendo il bambino come protagonista del proprio percorso di crescita, secondo Identità e finalità 20 quanto previsto dalle vigenti indicazioni nazionali. La sezione primavera rappresenta un qualificato ampliamento dell'offerta educativa lungo l'asse 0-6. Si rivolge ai bambini dai 24 ai 36 mesi.

	Numero servizi		Numero iscritti		Numero iscritti anticipato		Numero iscritti prolungato		Numero iscritti anticipato + prolungato	
	comunali	accreditati	comunali	accreditati	comunali	accreditati	comunali	accreditati	comunali	accreditati
Anno scolastico 2020 -2021	21	20	1442	*	86	*	108	*	91	*
Anno scolastico 2021 - 2022	21	20	1490	*	111	*	116	*	113	*

*dati degli enti gestori

Per i residenti: (quote annue) servizio tempo anticipato: Euro 164,00 - servizio tempo prolungato: Euro 330,00 - per coloro che aderiscono ad entrambi i servizi: Euro 409,00

Per i non residenti: (quote annue) - servizio tempo anticipato: Euro 313,00 - servizio tempo prolungato: Euro 526,00 - per coloro che aderiscono ad entrambi i servizi: Euro 688,00

Sconto fratelli: per le famiglie numerose residenti nel Comune di Brescia verrà applicato uno sconto del 25% della retta dal secondo fratello in poi iscritto al servizio anticipato o prolungato.

Gratuità famiglie numerose: le famiglie residenti nel Comune di Brescia, con 4 o più figli di età compresa tra 0 e 18 anni non compiuti entro il termine di presentazione della domanda, con un ISEE fino ad un massimo di € 21.000,00, che è possibile presentare domanda di contributo per ottenere la gratuità del servizio frequentato dal quarto figlio nato in poi. L'istanza deve essere presentata presso l'Ufficio Iscrizioni del Settore Servizi per l'Infanzia. L'agevolazione sarà applicata a far data dalla fatturazione relativa al bimestre in corso alla data di presentazione della richiesta.

ATTIVITA' DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

PROGETTO BRESCIA IN RETE
CONTRO LA VIOLENZA SULLE
DONNE

INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE
E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI
GENERE

SPESA ANNUALE PER LA
PROTEZIONE E IL SOSTEGNO
DELLE DONNE VITTIME DI
VIOLENZA

DOCUMENTI DI PROGETTO RIFERIMENTI BANDO E FINANZIAMENTO	Con deliberazione G.C. n. 210 del 23 aprile 2014 il Comune di Brescia ha approvato il primo "Protocollo d'intesa per la costituzione della Rete Territoriale contro la violenza di genere" con l'obiettivo di realizzare collaborazioni tra i servizi, istituzionali e del privato sociale del territorio, mirate all'armonizzazione delle azioni di contrasto e sostegno nei confronti delle donne vittime di violenza, nella specificità delle funzioni in capo a ciascun soggetto, ma con obiettivi comuni e modalità condivise. Il protocollo e le azioni connesse, sono rivolte a tutte le donne vittime di violenza del territorio bresciano, fatta eccezione ai Comuni della Valle Camonica che dispongono già una propria Rete territoriale antiviolenza con capofila il Comune di Darfo Boario Terme.
--	---

	La progressiva nascita di altre tre Reti sul territorio bresciano (Comunità Montana Valla Trompia, Garda e Palazzolo S/O) hanno nel tempo delineato i nuovi perimetri di competenza per quella di cui il Comune di Brescia è capofila, riconducibili agli Ambiti 1, 2 e 3. È stato pertanto rideterminato il riassetto territoriale e ridefiniti gli organismi aderenti al protocollo di Rete, che è stato aggiornato a giugno 2021.																																																						
AREE DI INTERVENTO/OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> - condivisione delle Linee Guida operative anche attraverso percorsi di formazione congiunta rivolta a tutti i soggetti che si occupano di presa in carico di Donne Vittime Violenza (SST, CAV, Case rifugio/Strutture accoglienza, strutture di pronto soccorso e forze dell'Ordine) - implementazione dei servizi con livelli diversi di protezione che accolgono donne vittime di violenza anche con figli minori; - definizione di un sistema condiviso di raccolta dati sul fenomeno a livello locale da implementare nel tempo e da utilizzare ai fini della programmazione e della valutazione delle dimensioni del fenomeno e sull'accesso alla rete dei servizi - Raffronto e coordinamento con le altre reti antiviolenza della provincia - sviluppo di opportunità di inclusione socio lavorativa e autonomia abitativa nell'ambito dei percorsi di affrancamento della violenza. - Promozione di iniziative di sensibilizzazione per la prevenzione della violenza contro le donne e informazione per la diffusione della conoscenza dei servizi presenti 																																																						
BENEFICIARI	Donne vittime di violenza e figli minori																																																						
RISORSE ECONOMICHE	<p>€220.000 da Regione Lombardia per il rafforzamento del sistema di intervento e governance della Rete territoriale e il sostegno ai Centri Anti Violenza e alle Case rifugio/strutture di accoglienza.</p> <p>€ 39.245 da Regione Lombardia per l'attuazione del programma di interventi per il sostegno abitativo, il reinserimento lavorativo e per l'accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza a favore delle donne vittime di violenza.</p> <p>€1.000.000 cofinanziamento da parte degli Ambiti 1 2 3 e dei Comuni per il sostegno ai CAV e per il pagamento delle rette di accoglienza</p>																																																						
RISORSE PERSONALE E FUNZIONI	Personale del Centro Anti Violenza (CAV) e delle Case Rifugio che operano mediante convenzione con il Comune di Brescia capofila del Progetto. La rete opera in stretta integrazione con ASST Polo Ospedaliero Pronto Soccorso e Consultorio e con le altre strutture Ospedaliere presenti sul territorio degli Ambiti 1-2-3; servizi specialistici nel caso la donna necessiti di tale supporto.																																																						
SERVIZIO DI EMERGENZA H24	<p>Il servizio di emergenza H24 (attivabile mediante chiamata al numero riservato ai soli soggetti istituzionali aderenti al Protocollo di intesa della Rete territoriale interistituzionale) interviene 7/7 gg quando la donna richiede una consulenza da parte del CAV, quando richiede di essere collocata in protezione oppure quando il personale medico/sanitario ritiene, attraverso la somministrazione del DA5, che ci siano fattori di rischio di recidiva e letalità.</p> <p>Nell'anno 2019 sono stati effettuati 96 interventi così suddivisi:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ambito 1</th> <th>Ambito 2</th> <th>Ambito 3</th> <th>Fuori Rete</th> <th>Tot</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>colloquio/consulenza</td> <td>31</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>9</td> <td>54</td> </tr> <tr> <td>inserimenti in casa rifugio/struttura di ospitalità</td> <td>26</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>0</td> <td>41</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nell'anno 2020 sono stati effettuato 69 interventi così suddivisi:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ambito 1</th> <th>Ambito 2</th> <th>Ambito 3</th> <th>Fuori Rete</th> <th>Tot</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>colloquio/consulenza</td> <td>19</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>inserimenti in casa rifugio/struttura di ospitalità</td> <td>27</td> <td>11</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table> <p>Da gennaio a giugno 2021 sono stati effettuati 42 interventi così suddivisi:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ambito 1</th> <th>Ambito 2</th> <th>Ambito 3</th> <th>Fuori Rete</th> <th>Tot</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>colloquio/consulenza</td> <td>16</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>inserimenti in casa rifugio/struttura di ospitalità</td> <td>14</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>19</td> </tr> </tbody> </table>		Ambito 1	Ambito 2	Ambito 3	Fuori Rete	Tot	colloquio/consulenza	31	8	6	9	54	inserimenti in casa rifugio/struttura di ospitalità	26	8	7	0	41		Ambito 1	Ambito 2	Ambito 3	Fuori Rete	Tot	colloquio/consulenza	19	3	3	4	29	inserimenti in casa rifugio/struttura di ospitalità	27	11	2	0	40		Ambito 1	Ambito 2	Ambito 3	Fuori Rete	Tot	colloquio/consulenza	16	3	3	1	23	inserimenti in casa rifugio/struttura di ospitalità	14	2	3	0	19
	Ambito 1	Ambito 2	Ambito 3	Fuori Rete	Tot																																																		
colloquio/consulenza	31	8	6	9	54																																																		
inserimenti in casa rifugio/struttura di ospitalità	26	8	7	0	41																																																		
	Ambito 1	Ambito 2	Ambito 3	Fuori Rete	Tot																																																		
colloquio/consulenza	19	3	3	4	29																																																		
inserimenti in casa rifugio/struttura di ospitalità	27	11	2	0	40																																																		
	Ambito 1	Ambito 2	Ambito 3	Fuori Rete	Tot																																																		
colloquio/consulenza	16	3	3	1	23																																																		
inserimenti in casa rifugio/struttura di ospitalità	14	2	3	0	19																																																		
DATI CENTRI ANTI VIOLENZA ACCOGLIENZE E PRESE IN CARICO	<p>Anno 2020</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Contatti/accoglienze</td> <td>492</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Prese in carico</td> <td>271</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nazionalità</td> <td>159 Italiane</td> <td>13 UE</td> <td>99 Extra UE</td> </tr> <tr> <td>Età media</td> <td>40 anni</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Inserimenti in protezione</td> <td>40 (di cui 24 con</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Contatti/accoglienze	492			Prese in carico	271			Nazionalità	159 Italiane	13 UE	99 Extra UE	Età media	40 anni			Inserimenti in protezione	40 (di cui 24 con																																				
Contatti/accoglienze	492																																																						
Prese in carico	271																																																						
Nazionalità	159 Italiane	13 UE	99 Extra UE																																																				
Età media	40 anni																																																						
Inserimenti in protezione	40 (di cui 24 con																																																						

	figli minori)		
Primo semestre 2021			
Contatti/accoglienze	238		
Prese in carico	156		
Nazionalità	87 Italiane	5 UE	64 Extra UE
Età media	40 anni		
Inserimenti in protezione	19 (di cui 17 con figli minori)		
<p>I dati si riferiscono ai due centri antiviolenza – Butterfly e Casa delle donne - che si occupano della presa in carico ed accompagnamento delle donne vittime di violenza nell’ambito del progetto “Brescia in rete contro la violenza sulle donne”. Il 65% delle donne che accedono ai centri antiviolenza per un colloquio, vengono prese in carico. Da precisare che i dati si riferiscono al territorio di competenza della rete Antiviolenza, che comprende gli Ambiti 1-2-3.</p>			
ANALISI QUALITATIVA DEI BISOGNI	<p>Alla luce dell’aggiornamento del Protocollo di intesa avvenuto nell’anno 2021 (vedi cap. 1 esiti Minori), emerge la necessità di coordinare e consolidare le prassi operative adottate dai soggetti che si occupano della presa in carico delle donne vittime di violenza nell’ambito del percorso di affrancamento (CAV, Servizi Sociali, strutture di accoglienza/case rifugio, forze dell’ordine e Servizi sanitari e sociosanitari). Al contempo, al fine di rendere sempre più efficaci i percorsi di affrancamento laddove vi sia la necessità di un percorso residenziale, emerge il bisogno di implementare la disponibilità di posti di accoglienza nei diversi livelli di protezione (a fronte della carenza di posti convenzionati).</p> <p>Si rileva la necessità di attivare, anche mediante linee di intervento dedicate, iniziative finalizzate all’inclusione socio lavorativa delle donne vittime di violenza e sostenere le stesse nel passaggio all’autonomia abitativa.</p>		

PROGETTI E AZIONI 2020-2021 DI SENSIBILIZZAZIONE PROMOZIONE PARI OPPORTUNITA'

<p>PROGETTO PARI OPPORTUNITA' FINANZIATO DA REGIONE LOMBARDIA</p>	<p>PROGETTO CONCILIAZIONE VITA LAVORO FINANZIATO DA ATS BRESCIA</p>	<p>PROGETTO DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI A CURA DELLA RETE ANTIDISCRIMINAZIONI</p>	<p>INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE A CURA DELLA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'</p>
---	---	---	---

PROGETTO PARI OPPORTUNITA' FINANZIATI DA REGIONE LOMBARDIA 2020-2021

DOCUMENTI DI PROGETTO RIFERIMENTI BANDO E FINANZIAMENTO	<p>Deliberazione Giunta Comunale n. 305 del 29.5.2019 "Approvazione del progetto "TARGET. Azioni formative mirate per la promozione della cultura del rispetto, delle pari opportunità e la prevenzione della violenza".</p> <p>Decreto n. 14861 del 15/10/2019 della Direzione Generale Politiche per la Famiglia, Genitorialità e Pari Opportunità "Approvazione graduatoria delle domande di contributo di cui all'iniziativa regionale Progettare la partà in Lombardia 2019 per il sostegno di progetti per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna - D.G.R. N. XI/1331 del 04/03/2019 E D.D.G. N. 3063 del 07/03/2019</p>
AREE DI INTERVENTO/OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> - Decostruzione di stereotipi e pregiudizi legati al ruolo delle donne, delle ragazze e delle bambine nei molteplici contesti di vita, con particolare riferimento all’ambito dell’orientamento scolastico/professionale e alla partecipazione delle donne alla vita economica e pubblica. - Iniziative di divulgazione e/o campagne informative, finalizzate alla promozione e alla diffusione della cultura del rispetto verso le donne e le ragazze come base su cui si fonda la promozione delle pari opportunità anche al fine di prevenire la violenza nei confronti delle donne.
DURATA	GENNAIO 2020-GIUGNO 2021
BENEFICIARI	Ragazze e ragazzi dai 14 ai 20 anni e adulti: insegnanti, operatrici/operatori e volontarie/i del Terzo settore.
VALORE	CONTRIBUTO REGIONE LOMBARDIA € 15.000,00 COFINANZIAMENTO COMUNE DI BRESCIA € 15.000,00

AZIONI PROGETTO - ALLINEAMENTO CON PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE E CON AREE TEMATICHE E OBIETTIVI GEP

PERCORSI EDUCATIVI PER IL CONTRASTO A STEREOTIPI E PREGIUDIZI	PAP 2021-2023	AREA TEMATICA GEP	OBIETTIVO GEP
<ol style="list-style-type: none"> "<i>Conoscere per prevenire e offrire supporto</i>" percorso formativo di 8 lezioni online, 13 ore, destinato a insegnanti, operatrici e operatori sociali e coach delle società sportive (34 partecipanti) Ciclo di conferenze online: "<i>Riconoscere le emozioni e prendersene cura</i>" – 5 incontri online con psicologhe e psicologi aperti a tutte e tutti, ma rivolte in particolare a insegnanti e operatrici e operatori sociali Conferenze in presenza e online: "<i>Parole, strumenti, testimonianze e racconti</i>" – tre incontri in presenza e tre incontri serali online rivolti a donne disoccupate e inoccupate italiane e straniere 	Azione positiva 5.2 Conoscenza, informazione e formazione	AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI	Obiettivo 2: Promuovere la cultura delle pari opportunità, la decostruzione degli stereotipi e il contrasto alle discriminazioni
		AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI, NELLE INDAGINI E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE	Obiettivo 2: Elaborazione di proposte formative per lo sviluppo di conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità e ai diritti della persona
INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DI GENERE E SULLA VIOLENZA DI GENERE	PAP 2021-2023	AREA TEMATICA GEP	OBIETTIVO GEP
<ol style="list-style-type: none"> Spettacolo teatrale: "<i>Non volevo essere femminista</i>" di Stella Pulpo, interpretato da Anna Teotti - Regia di Sergio Mascherpa . Due rappresentazioni - 23 e 24 giugno 2021 alle ore 21.00, con ingresso gratuito su prenotazione, presso il Teatro S. Afra di Brescia a cui hanno 175 persone (131 femmine e 44 maschi) 500 copie del Report generale di progetto 500 copie quaderno didattico "<i>Gabbie, stereotipi e pregiudizi</i>" a cura del Centro Antiviolenza Casa delle Donne CAD Brescia destinato a studenti/studentesse delle scuole secondarie di I grado, insegnanti e classi che intendono confrontarsi sul tema dei ruoli di genere e sugli stereotipi 500 copie quaderno didattico "<i>Stereotipi e violenza di genere</i>" a cura del Centro Antiviolenza Butterfly destinato a studenti/studentesse delle scuole secondarie di II grado, insegnanti e classi che intendono confrontarsi sul tema della violenza genere 	Azione positiva 5.2 Conoscenza, informazione e formazione	AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI	Obiettivo 2: Promuovere la cultura delle pari opportunità, la decostruzione degli stereotipi e il contrasto alle discriminazioni
		AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO	Obiettivo 1: Promozione di azioni di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere

PROGETTO CONCILIAZIONE VITA LAVORO FINANZIATO DA ATS BRESCIA 2020-2021

ENTE FINANZIATORE E BANDO DI RIFERIMENTO	Agenzia Territoriale della Salute di Brescia - Decreto del Direttore Generale n. 112 del 27.2.2020 ad oggetto: <i>Politiche di conciliazione dei tempi di vita con i tempi lavorativi relative ai Piani Territoriali 2020-2023 (D.G.R. n. XI/2398/2019 e Decreto D.G. Politiche per la Famiglia, Genitorialità e Pari Opportunità n. 486/2020): approvazione "Documento di indirizzo territoriale sulla conciliazione" e Avviso pubblico di manifestazione d'interesse per la presentazione di proposte progettuali da parte delle Alleanze Locali.</i>
---	---

DOCUMENTI DI APPROVAZIONE DEL PROGETTO:	Deliberazione Giunta Comunale n. 191 del 15.4.2020 "Adesione alla manifestazione di interesse di cui al Decreto D.G. n. 112 del 27.2.2020 del Direttore Generale di ATS Brescia. Autorizzazione alla partecipazione in qualità di ente capofila. Approvazione del progetto "Brescia concilia 2020-2023". Decreto D.G. ATS Brescia n. 241 del 28.5.2020 "Approvazione Piano Territoriale di conciliazione 2020-2023, approvazione graduatoria dei progetti presentati dalle Alleanze locali e schema di convenzione".
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> - Stabilizzare/introdurre negli enti e nelle imprese aderenti progetti di smart working e welfare aziendale - Condividere conoscenze, competenze, buone pratiche in tema di conciliazione vita lavoro. Rafforzare l'Alleanza, consolidare e migliorare le competenze progettuali degli enti aderenti e promuovere iniziative di co-progettazione di nuovi servizi e nuove forme di integrazione tra welfare pubblico e privato - Formare professionisti esperti in welfare aziendale, smart working e servizi salvatempo, anche per favorire l'avvio di attività autonome e libero professionali nell'ambito dei servizi di conciliazione vita-lavoro, perchè siano a disposizione di enti e imprese - Allargare l'Alleanza ad altri enti pubblici del territorio, stimolare la partecipazione dei membri dei Comitati Unici di Garanzia degli enti pubblici ai corsi di formazione del progetto - Promuovere l'adesione degli enti aderenti alla rete WHP (Workplace Health Promotion) di ATS Brescia.
DURATA	GIUGNO 2020-GIUGNO 2023
BENEFICIARI	Enti e imprese aderenti all'Alleanza locale di conciliazione di Brescia: n. 47 enti e imprese con circa 20 mila lavoratrici e lavoratori dipendenti.
VALORE	CONTRIBUTO ATS BRESCIA € 86.533,60 - COFINANZIAMENTO COMUNE DI BRESCIA € 42.000,00

AZIONI PROGETTO - ALLINEAMENTO CON PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE AREE TEMATICHE E OBIETTIVI GEP

PERCORSI FORMATIVI E DI TEAM COACHING PER L'AVVIO E/O LA STABILIZZAZIONE DI PROGETTI DI SMART WORKING NEGLI ENTI ADERENTI	PAP 2021-2023	AREA TEMATICA GEP	OBIETTIVO GEP
<p>Il percorso formativo è stato co-progettato dal Navigation Team dell'Alleanza. La scelta di argomenti e struttura del corso si è basata sui risultati di una survey condotta a novembre 2020 (a cui hanno risposto 33 enti aderenti su 47) sui bisogni formativi avvertiti come più urgenti dai referenti per la conciliazione degli enti aderenti nel post-pandemia Covid</p> <p>Il percorso di è svolto dal 4 marzo all'11 novembre 2021</p> <p>n. 14 incontri di 4 ore ciascuno – sui temi smart working/lavoro per obiettivi/gestione dei team in remoto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 incontro di kick off - 6 moduli di 2 lezioni ciascuno sui seguenti argomenti: GESTIONE DEL TEMPO E PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO, GESTIONE DELLA DELEGA, COSTRUZIONE E MONITORAGGIO DI PROGETTI DI LAVORO AGILE, GESTIONE DEL TEAM IN REMOTO, GESTIONE DELLE RIUNIONI, CAPACITÀ DI COMUNICAZIONE IN AMBIENTI DIGITALI - 1 incontro di follow up 	Azione positiva 6.3 Progettare servizi di conciliazione	AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI	Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata
		AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI, NELLE INDAGINI E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE	Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nelle iniziative di raccolta e messa a sistema di dati relativi a: personale interno, personale di enti e imprese aderenti alle partnership pubblico-private e popolazione residente

			Obiettivo 2: Elaborazione di proposte formative per lo sviluppo di conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità e ai diritti della persona
PERCORSI FORMATIVI PER UN GRUPPO DI APPRENDIMENTO COLLABORATIVO (NAVIGATION TEAM) CHE ANALIZZI I BISOGNI DELLE ORGANIZZAZIONI ADERENTI E CO-PROGETTI SERVIZI DI CONCILIAZIONE CON ONERI A CARICO DEL PROGETTO	PAP 2021-2023	AREA TEMATICA GEP	OBIETTIVO GEP
<p>Avviato il 24 ottobre 2020 e finalizzato anche al consolidamento della partnership dell'Alleanza locale, costituito dai referenti per la conciliazione degli enti aderenti che desiderano co-progettare nuovi servizi di welfare per colleghe e colleghi delle diverse organizzazioni.</p> <p>Nella formazione si utilizzano modelli, strumenti e tools di smart engagement e facilitazione (The Village, Modello GIG, Metaprogrammi, ecc.) per sostenere il processo di condivisione e apprendimento collaborativo del gruppo di lavoro.</p> <p>Gli incontri si svolgono online e in presenza, con cadenza mensile, l'attività formativa continuerà fino a dicembre 2022.</p> <p>Il percorso intende sviluppare una conoscenza approfondita dei bisogni di conciliazione e welfare delle/dei 20 mila lavoratrici/lavoratori degli enti aderenti e individuare soluzioni sostenibili – attraverso l'integrazione tra welfare pubblico e privato - per il loro soddisfacimento</p>	Azione positiva 6.3 Progettare servizi di conciliazione	<p>AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI</p>	<p>Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata</p> <p>Obiettivo 2: Promuovere la cultura delle pari opportunità</p>
		<p>AREA TEMATICA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI, NELLE INDAGINI E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE</p>	<p>Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nelle iniziative di raccolta e messa a sistema di dati relativi a: personale interno, personale di enti e imprese aderenti alle partnership pubblico-private e popolazione residente</p> <p>Obiettivo 2: Elaborazione di proposte formative per lo sviluppo di conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità e ai diritti della persona</p>

**PROGETTO DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI A CURA DELLO SPORTELLO
E DELLA RETE ANTIDISCRIMINAZIONI DI BRESCIA ANNI 2020-2021**

SPORTELLO PROTOCOLLO D'INTESA DELLA RETE	Il servizio di Sportello Antidiscriminazioni è stato attivato a fine febbraio 2020 e aperto al pubblico il 3 agosto 2020. Lo Sportello è aperto 3 ore la settimana e il servizio è affidato all'Associazione Ambasciata per la Democrazia locale a Zavidovici. Il protocollo d'intesa della Rete Antidiscriminazioni di Brescia è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 25 del 27.1.2021. Alla Rete aderiscono 37 Associazioni del territorio (si veda il sito dedicato all'indirizzo: https://antidiscriminazione.comune.brescia.it/lista-degli-aderenti-alla-rete-antidiscriminazioni/).
FINALITA' E ATTIVITA'	Le finalità della Rete sono: <ul style="list-style-type: none"> - prevenire e contrastare razzismo, xenofobia, omofobia e ogni forma di molestia e discriminazione basate su genere, disabilità, nazionalità, religione, orientamento sessuale, identità di genere, età e ogni altro fattore - promuovere politiche volte a consolidare e rendere più efficaci la collaborazione tra enti, associazioni e servizi del territorio volti al contrasto delle discriminazioni - fornire assistenza e sostegno alle vittime della discriminazione; - realizzare azioni congiunte di comunicazione, sensibilizzazione e formazione per la prevenzione e il contrasto di stereotipi e pregiudizi con particolare riferimento ai giovani ed in collaborazione con le istituzioni scolastiche - incrementare la conoscenza e la capacità di risposta dei servizi a cui i cittadini e le cittadine possono rivolgersi per la tutela dei propri diritti; - raccogliere ed elaborare i dati relativi alle discriminazioni per migliorare la conoscenza del fenomeno a livello locale. Promuovere l'adesione degli enti aderenti alla rete WHP (Workplace Health Promotion) di ATS Brescia. <p>Nel periodo ottobre-dicembre 2021 si è svolto il primo ciclo di incontri online – in diretta su piattaforma Streamyard - destinati alla cittadinanza dal titolo “Discriminazioni: riconoscerle per superarle”, a cura degli enti aderenti alla Rete i cui Referenti hanno co-progettato e condotto gli interventi.</p>
DURATA	GENNAIO 2020 – DICEMBRE 2023
BENEFICIARI	Cittadinanza in generale
VALORE	€ 23.100,00 per il servizio di apertura Sportello 3 ore la settimana per il quadriennio 2020-2023 + co-finanziamento comunale con costi di personale strutturato + interventi formativi co-progettati e realizzati a titolo gratuito dai 37 enti aderenti alla Rete Antidiscriminazioni di Brescia

**AZIONI PROGETTO - ALLINEAMENTO CON PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
AREE TEMATICHE E OBIETTIVI GEP**

PERCORSO FORMATIVO “DISCRIMINAZIONI: RICONOSCERLE PER SUPERARLE”	PAP 2021-2023	AREA TEMATICA GEP	OBIETTIVO GEP
La prima edizione del percorso formativo è stata dedicata alla contestualizzazione del fenomeno discriminatorio, alle discriminazioni sul luogo di lavoro, nei confronti delle persone LGBTIQ+ e delle persone straniere. I 5 incontri sono stati programmati come segue: Giovedì 28.10.2021 - Discriminazioni: riconoscerle per superarle Giovedì 4.11.2021 - Discriminazioni sul luogo di lavoro Giovedì 11.11.2021 - La discriminazione nei confronti delle persone LGBTIQ+ Giovedì 18.11.2021 - Discriminazioni verso le persone straniere: l'accesso ai servizi Giovedì 2.12.2021 - Incontro con realtà istituzionali che si occupano di contrasto alle discriminazioni: OSCAD e UNAR Il Comune di Brescia e gli enti aderenti alla Rete intendono approfondire – nel biennio 2022-2023 - l'attività di sensibilizzazione con un'ulteriore edizione dell'iniziativa che si occupi dei seguenti	Azione positiva 5.2 Conoscenza, informazione e formazione	AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI, NELLE INDAGINI E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE	Obiettivo 2: Elaborazione di proposte formative per lo sviluppo di conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità e ai diritti della persona

fattori di discriminazione: genere, disabilità, età, religione e discriminazioni multiple.			
--	--	--	--

INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE A CURA DELLA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA

dati da Costanza Saracino

COSTITUZIONE DELLA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' DEL COMUNE DI BRESCIA	La Commissione è stata nominata con deliberazione Giunta Comunale n. 354 del 27.5.2020
OBIETTIVI DELLA COMMISSIONE	<p>OBIETTIVI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. promuovere e sostenere azioni positive tese a superare ogni forma di disparità e situazione di svantaggio che limitano l'effettivo esercizio dei diritti della persona; 2. rimuovere gli ostacoli che costituiscono discriminazione nei confronti delle donne; 3. contribuire al massimo sviluppo dell'autonomia, dell'identità e della specificità delle donne; 4. stimolare la crescita di una cultura delle pari opportunità.
BENEFICIARI	Cittadinanza
ANNO 2020	<p>11/12/2020</p> <p>"Pari opportunità oggi –Lavoro famiglia Società"</p> <p>Con tale iniziativa la nuova Commissioni Pari Opportunità del Comune di Brescia ha scelto di presentarsi alla Comunità condividendo un'interessante opportunità: un evento formativo aperto a tutte e tutti i cittadini, una riflessione collettiva con un'ospite autorevole di rilievo nazionale e internazionale, la Direttrice Centrale I.S.T.A.T. – Presidente Women 20 LINDA LAURA SABBADINI sulle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro, della famiglia e della società.</p> <p>La CPO ha individuato nella sua ospite la persona che più rappresenta la nuova "vision" che la Commissione si è data per raggiungere gli obiettivi di diffusione e miglioramento delle pari opportunità per tutte e tutti.</p> <p>La dr.ssa Sabbadini ha da sempre trattato i temi della disparità di genere in vari ambiti, con uno sguardo alla disuguaglianza nel mondo del lavoro che per esperienza personale ha affrontato in ambito professionale, ha fotografato la situazione del Paese, anche alla luce della pandemia che ne ha accentuato le distorsioni, le crisi. Non solo, ma ha contribuito a dare indicazioni positive e concrete per risolvere alcune tematiche.</p>
ANNO 2021	<p>29/03/2021</p> <p>Incontro formativo in videoconferenza Zoom, con la partecipazione della dr.ssa Luisa Ravagnani, docente UniBs, che ha relazionato sulle tematiche "Donne e carcere", "Il rapporto delle detenute con la politica".</p> <p>22/04/2021</p> <p>"Donne e politica" con l'intervento della prof.ssa Adriana Apostoli docente UNIBS di diritto costituzionale presso il Dipartimento di scienze politiche di Brescia che ha trattato il tema delle madri costituenti, la dr.ssa Filippini docente di Storia delle donne presso l'Università Ca Foscari e di Neghin Salari attivista del "giusto mezzo".</p> <p>26/05/2021</p> <p>Il bilancio di genere : Una sfida culturale con l'intervento delle Prof.sse Susanna Pozzolo e Simona Franzoni. Il Bilancio di genere non è uno strumento con taglio esclusivamente femminile ma mira ad analizzare e valutare in ottica di genere (maschile e femminile), con indicatori diversi, le scelte politiche e gli impegni economici/finanziari di una Amministrazione Pubblica.</p> <p>27-13/06/2021</p> <p>Mostra fotografica "Scolpite".</p> <p>17/09/2021</p> <p>"Una città a misura di donna" evento teso a sensibilizzare la cittadinanza sul tema dell'urbanistica al femminile ragionando sulla progettazione e pianificazione della città avendo una attenzione particolare ai diversi bisogni delle donne, dei bambini, degli anziani e dei soggetti più fragili.</p>

	<p>Interventi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laura Dalè "Abi(li)tiamo le nostre città: il decalogo equo sostenibile" • Gloria Gobetto "Una città per le donne con disabilità" • Michela Nota "Una città per le donne madri" • Elisabetta Donati "Una città per donne anziane" • Miriam Cominelli Assessora all'Ambiente "Una città con spazi al femminile" • Claudia Speziali "Toponomastica femminile" <p>14/10/2021</p> <p>"I nuovi mo(n)di del lavoro delle donne" iniziativa incentrata sul tema dei nuovi mo(n)di del lavoro oltre la pandemia visti come sfide del futuro con focus al femminile a cerchi concentrici partendo da una visione nazionale, regionale, provinciale arrivando, infine, a quella comunale.</p> <p>relatrici intervenute: dr.ssa Valentina Cappelletti –segretaria CGIL Lombardia. Dr.ssa Laura Iacci – Amministratrice delegata Skill risorse umane Brescia Avv. Nini Ferrari –Consigliera Provinciale di parità</p> <p>26/11/2021</p> <p>"L'abbraccio della signora Sole" dialogo con l'autrice del libro Jasmine Hirani, evento dedicato a tutte le donne del mondo in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne.</p> <p>27/11/2021</p> <p>Incontro della Commissione pari Opportunità con le donne ospitate in "Casa Ozanam"- struttura di accoglienza femminile.</p>
<p>INIZIATIVE REALIZZATE DA PROGRAMMARE PER L'ANNO 2022</p>	<p>25 /02/2022</p> <p>Convegno " Perché le Donne in politica? – Una Democrazia è paritaria o non è" con l'intervento di: Rosanna Oliva De Conciliis - Presidente Rete per la parità'; Elena Lattuada - delegata pari opportunità comune di Milano, Eleonora Zaccarelli – Presidente del Consiglio delle donne di Bergamo e Ippolita Sforza Presidente Commissione pari opportunità</p> <p>MARZO- APRILE – MAGGIO – GIUGNO 2022</p> <p>"Progetto locandine contro gli stereotipi" che si pone come obiettivo la realizzazione di locandine sulle quali verranno riportate frasi di uso comune, tradotte in 5 lingue (Italiano, Inglese, arabo, urdu, russo, cinese) sui temi di seguito indicati.</p> <p>Marzo: Rispetto della Donna è...</p> <p>Aprile: Questo è uno stereotipo...</p> <p>Maggio: Razzismo è...</p> <p>Giugno: fragilità è...</p> <p>E' un progetto che vede coinvolti gli studenti delle scuole secondarie di II° grado del Comune e della Provincia di Brescia.</p>