



Comune di
Milano

BILANCIO DI GENERE 2023-2026

Comune di Milano

SOMMARIO

- ❑ Agenda 2030, Goal 5 e Bilancio di Genere
- ❑ La Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, EIGE, EIGE index, l'Italia in Europa
- ❑ L'occupazione femminile in Italia, l'occupazione femminile a Milano
- ❑ L'esperienza del Bilancio di Genere dello Stato
- ❑ I contenuti del Bilancio di Genere del Comune di Milano 2023-2026
- ❑ Il contesto esterno
- ❑ Il contesto interno
- ❑ Bilancio di Genere - Audit 2022
- ❑ Le azioni della Giunta 2023-2026
- ❑ Conclusioni

AGENDA 2030, GOAL 5 E BILANCIO DI GENERE

- **Il Bilancio di genere si lega agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, in particolare al Goal 5: PARITÀ DI GENERE - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze.**
- **L'obiettivo 5** si sviluppa in target, che vanno dall'eliminazione di ogni forma di discriminazione e violenza, al **garantire la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.**
- **Il Bilancio di genere è uno strumento di analisi**, raccoglie i dati con una prospettiva di genere relativi alla composizione del personale e degli organi di governo; dati su salute e aspettativa di vita, istruzione a tutti i livelli, situazione del lavoro e reddituale, violenza di genere e sfruttamento, conciliazione vita-lavoro.

LA STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2021-2026

Nell'ambito delle modalità per integrare le politiche di genere NELL'AZIONE PUBBLICA (*gender mainstreaming*), è stata adottata nel 2021 la Strategia nazionale per la parità di genere.

La strategia, su impulso e in coerenza con la Strategia UE, si basa su una visione di lungo termine e **si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU**, fortemente orientato all'inclusione di genere.

La Strategia è articolata in 5 priorità strategiche correlate a target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026, oltre alle **misure di natura trasversale**, abilitanti rispetto all'intera strategia:

- 1. Lavoro**
- 2. Reddito**
- 3. Competenze**
- 4. Tempo**
- 5. Potere**

L'obiettivo generale è consentire all'Italia di **guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE**, rientrando così nelle prime dieci posizioni rispetto alla 13^a attualmente occupata.

Il Bilancio di Genere del CdM contiene le azioni della Giunta, coerenti e correlabili alle misure contenute nelle cinque priorità strategiche della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

LA STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2021-2026

Il primo passo della Strategia Nazionale 2021-2026 è la piena comprensione della situazione italiana, delle maggiori evoluzioni e degli ambiti di intervento reputati di maggior priorità. A tale scopo, la situazione italiana è analizzata in comparazione con gli altri Paesi dell'Unione Europea, per garantire una confrontabilità tra paesi con simili contesti culturali e approcci legislativi e, allo stesso tempo, con situazioni di Paesi più meritevoli riguardo la parità di genere, avendo già affrontato percorsi di cambiamento nella direzione auspicata.

I dati presi a riferimento provengono dal Gender Equality Index, costruito dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (European Institute for Gender Equality, di seguito "EIGE"), aggregando dati a livello nazionale ed europeo, per assicurare piena comparabilità.

Il Gender Equality Index prevede l'analisi di alcune aree: Work, Money, Knowledge, Time, Power, Health (a loro volta suddivise in sotto aree). L'indice è composto da 31 indicatori. L'indice assegna un punteggio da 1 a 100. Il punteggio di 100 corrisponde alla totale parità tra donne e uomini e 1 alla totale disparità. L'indice è calcolato dal 2013 per i 27 paesi membri dell'UE.

EIGE – EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY

EU GENDER EQUALITY INDEX

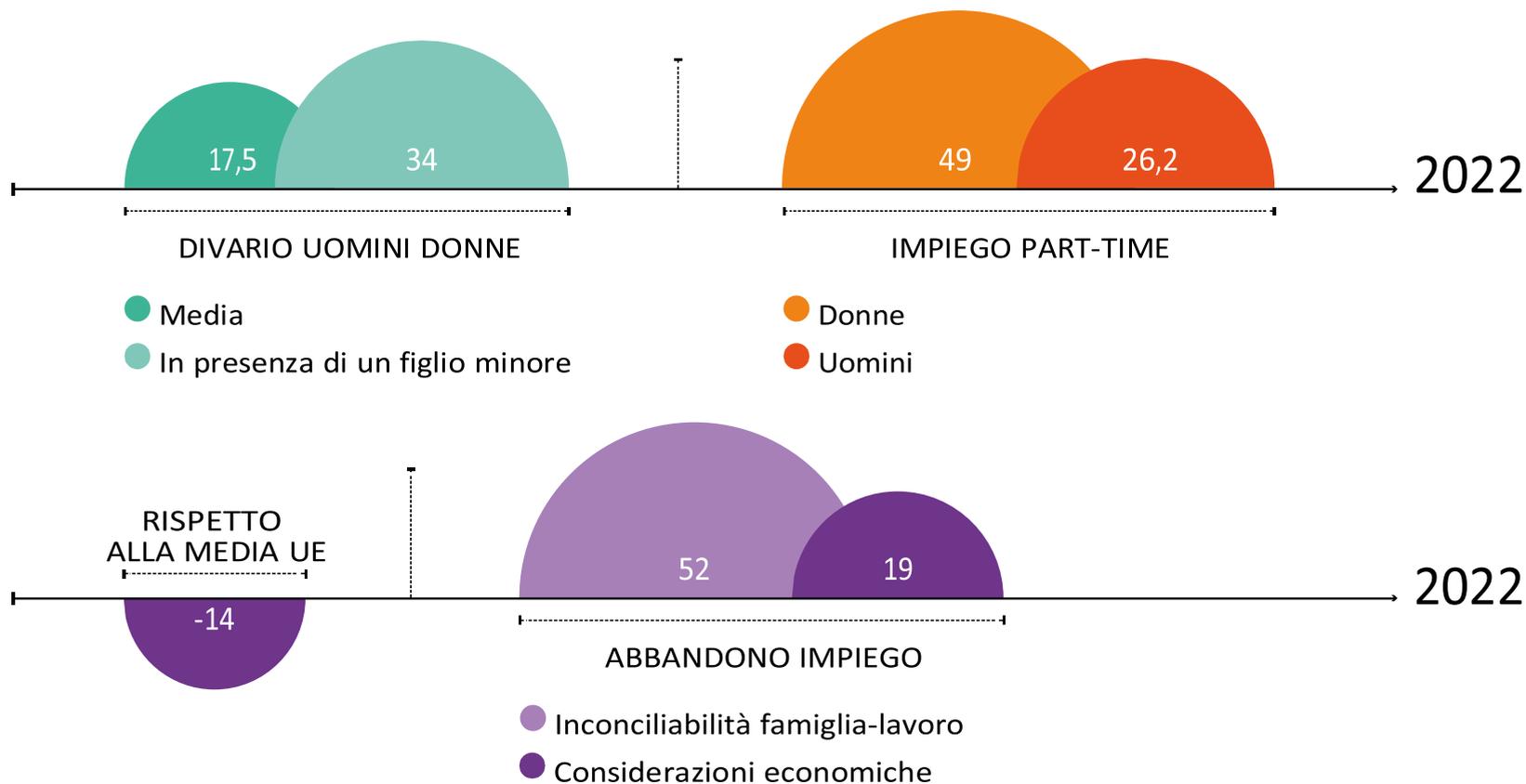
La tabella 1 riporta i punteggi e la posizione in classifica raggiunti dall'Italia nel 2023 (indice alimentato principalmente dai dati riferiti al 2021/2022), e il confronto con i valori dell'UE e del paese con il migliore punteggio, per aree e complessivo.

L'Italia risale di una posizione rispetto all'anno precedente. Dal 2010 ha migliorato il proprio punteggio guadagnando 8 posizioni nella classifica.

Domains	Indice Italia	Indice migliore	Indice EU	Ranking IT
Health	89,2	94,8	88,5	9
Power	62,7	85,1	59,1	12
Work	65	84,8	73,8	27
Money	80,3	93,9	82,6	14
Knowledge	60,8	76,4	63,6	13
Time	67,4	76,9	68,5	12
Totale	68,2	82,2	70,2	13

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

SERVIZIO STUDI DELLA CAMERA DEI DEPUTATI, DICEMBRE 2023 DIVARIO OCCUPAZIONALE

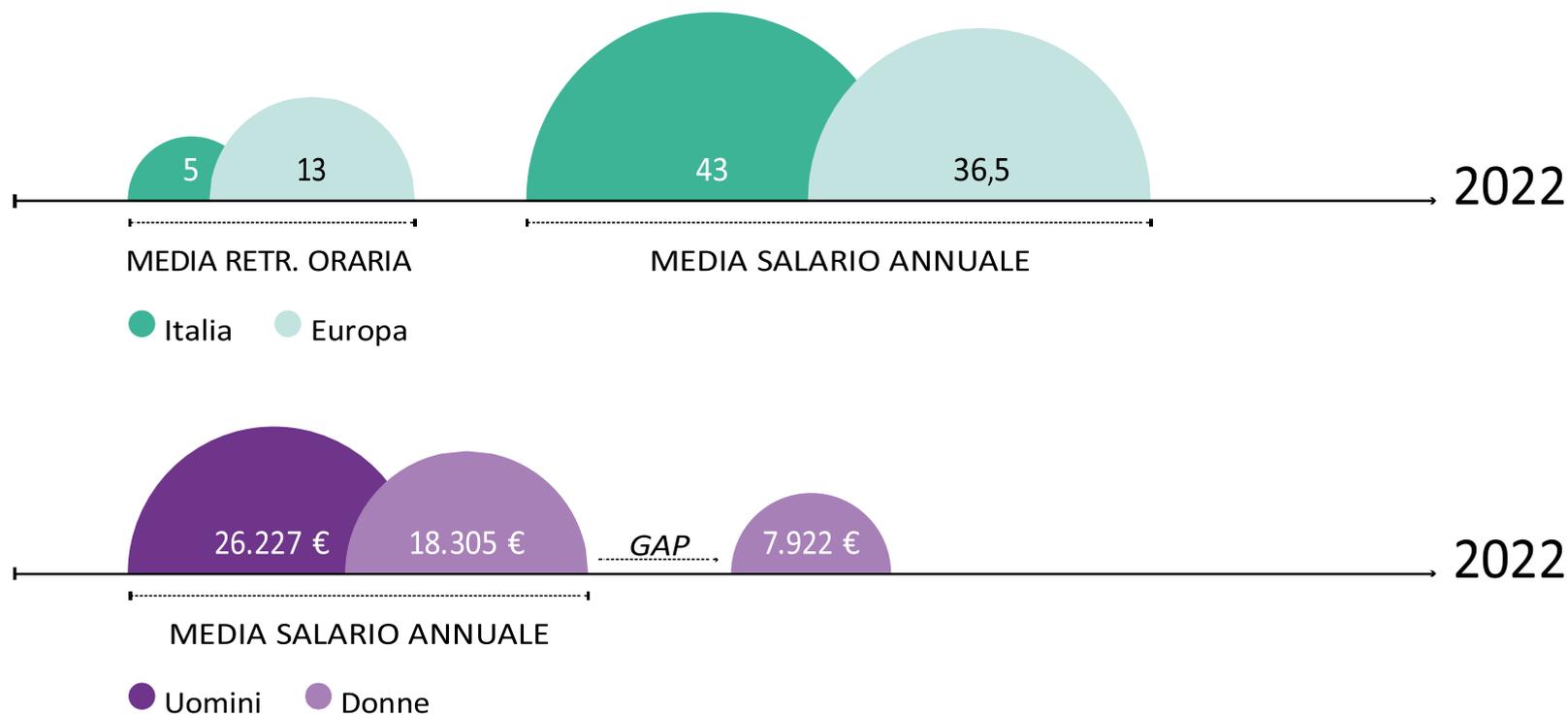


L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

SERVIZIO STUDI DELLA CAMERA DEI DEPUTATI,

DICEMBRE 2023 GAP SALARIALE

GAP salariale tra uomini e donne (valori percentuali | cifre €)

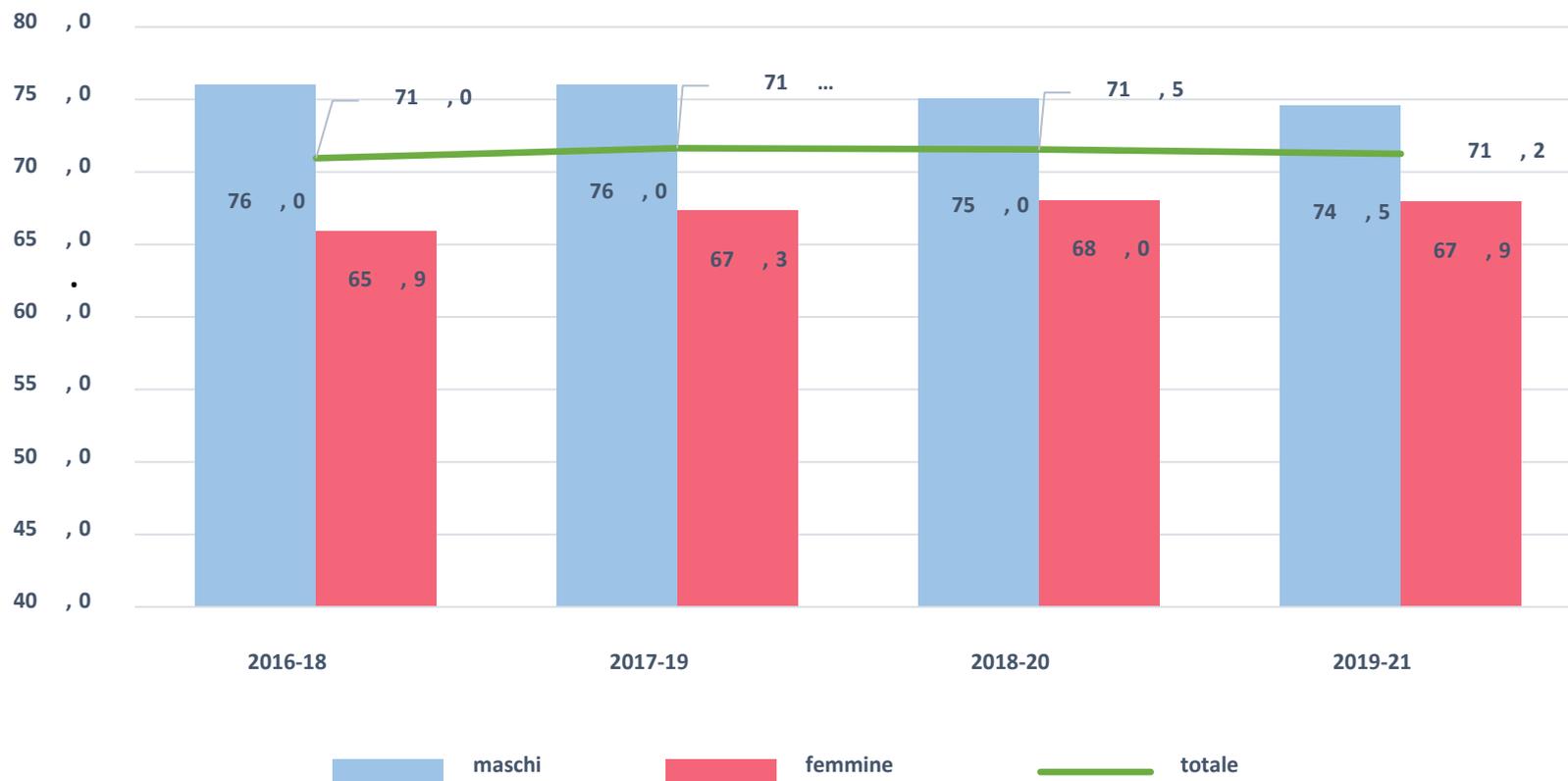


DATI OCCUPAZIONE FEMMINILE MILANO A CONFRONTO CON ITALIA

Tassi di attività femminile 15-64 anni - Confronto territoriale

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	55,2 %	55,9 %	56,2 %	56,5 %	54,7 %	55,4 %
Lombardia	63,6 %	64,3 %	64,2 %	64,8 %	63,1 %	63,7 %
Milano	69,6 %	70,2 %	71,6 %	73,5 %	71,7 %	71,5 %

TASSO OCCUPAZIONE PER GENERE A MILANO



Fonte: ISTAT Indagine Forze Lavoro

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

LO SVANTAGGIO DELLE MAMME AL LAVORO

Un indicatore cruciale in questo contesto è il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 25 e i 49 anni con figli in età scolare e le donne nella stessa fascia d'età senza figli: nel 2021, **questo rapporto è del 73%** (per ogni 100 donne senza figli occupate ce ne sono solo 73 con figli in età scolare).

Anche nel 2023, si mantiene una disparità.

Per gli uomini di età compresa tra i 25 e i 54 anni, il tasso di occupazione totale è dell'83,7%, con una variazione dal 77,3% per coloro senza figli, al 91,3% per chi ha un figlio minore e al 91,6% per chi ne ha due. **Per le donne, la dinamica è opposta: il tasso di occupazione totale è più basso, del 63,8%, con il picco massimo (68,7%) tra le donne senza figli e il picco minimo (57,8%) tra quelle con due figli minori, mentre quelle con un figlio minore si attestano al 64,9%** (Tab. 1). Si segnala che tutti valori considerati sono aumentati almeno di un punto percentuale rispetto all'anno precedente.

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE LO SVANTAGGIO DELLE MAMME AL LAVORO

**Tab. 1. Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, presenza e numero di figli minori.
Anno 2023 (valori percentuali)**

Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children

	Senza figli	Con figli				TOTALE
		Totale	di cui: Con almeno un figlio minore			
			Totale	1 figlio minore	2 o più figli minori	
Maschi	77,3	91,1	91,5	91,3	91,6	83,7
Femmine	68,7	60,8	61,6	64,9	57,8	63,8
Totale	73,7	73,8	75,1	76,3	73,7	73,8

Fonte: Rapporto Le Equilibriste, la Maternità in Italia
Save the Children 2024

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

LO SVANTAGGIO DELLE MAMME AL LAVORO:

LIVELLO DI ISTRUZIONE

La significativa crescita dei livelli di istruzione tra le donne ha contribuito all'incremento marcato del tasso di occupazione femminile osservato negli ultimi decenni. Se nel 1990, meno del 7 % delle donne tra i 25 e i 34 anni aveva una laurea universitaria, nel 2022 questa percentuale è pari al 35 per cento (dal 7 al 23 per cento tra gli uomini).

Se osserviamo le differenze tra uomini e donne senza figli con un titolo di istruzione terziaria, la differenza nel tasso di occupazione scende a 3 punti percentuali (82,1% tra gli uomini e 79,3% tra le donne), **ma sale a più di 13 punti percentuali quando ci sono figli minori, con un tasso di occupazione pari al 97,7% per gli uomini e all'84,3% per le donne.**

Questo dimostra che avere figli rappresenta una sfida particolarmente difficile per la partecipazione al mercato del lavoro soprattutto per le donne con un livello di istruzione inferiore. Per le donne laureate con figli, anche se permane una distanza rispetto agli uomini nel tasso di occupazione, la dinamica di partecipazione al lavoro è simile a quella maschile (il tasso di occupazione è più alto tra chi ha figli), al contrario di ciò che avviene per le donne diplomate o con la licenza media.

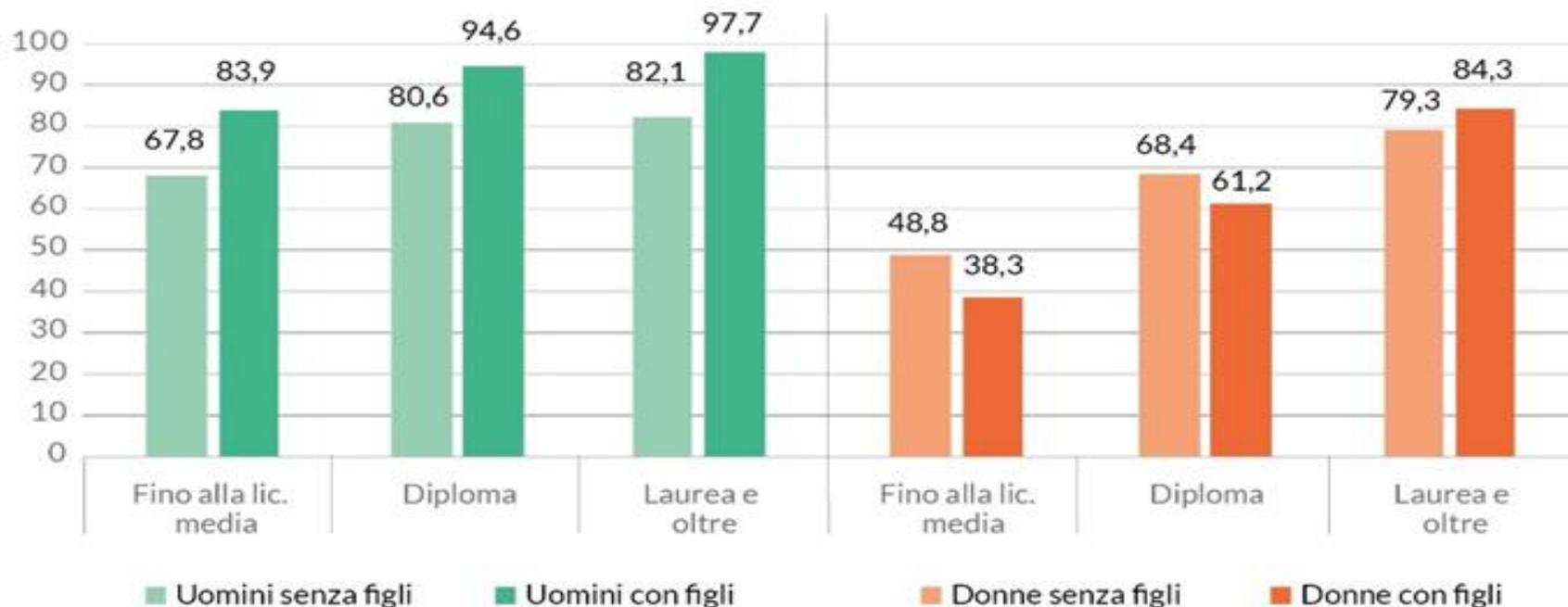
Tuttavia, l'Italia rimane ancora uno dei Paesi europei con la più bassa diffusione di individui con istruzione terziaria, comprese le donne (nel 2022 la quota di donne tra i 25 e i 34 anni con una laurea universitaria nell'UE era superiore di 12 punti percentuali rispetto all'Italia); ciò potrebbe contribuire alla bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro retribuito italiano.

Fonte: Rapporto Le Equilibriste, la Maternità in Italia
Save the Children 2024

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE LO SVANTAGGIO DELLE MAMME AL LAVORO: LIVELLO DI ISTRUZIONE

Fig. 3. Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, titolo di studio, presenza di figli minori.
Anno 2023 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children



Fonte: Rapporto Le Equilibriste, la Maternità in Italia
Save the Children 2024

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

SERVIZIO STUDI DELLA CAMERA DEI DEPUTATI, DICEMBRE 2023

MISURE PER LA PARITÀ DI GENERE PREVISTE NEL PNRR

Le misure per la parità di genere previste nel PNRR.

Misure **DIRETTE**:

- **la certificazione di parità di genere;**
- **la promozione della creazione di imprese femminili;**

Misure **TRASVERSALI**:

- la promozione dell'accesso da parte delle donne **all'acquisizione di competenze STEM**
- il rafforzamento dei **servizi di prossimità**
- supporto **all'assistenza domiciliare**
- il **potenziamento dei servizi per l'infanzia**

L'ESPERIENZA DEL BILANCIO DI GENERE DELLO STATO

Il bilancio di genere sperimentale è stato introdotto dalla legge di Contabilità e Finanza Pubblica (articolo 38-septies, 196/2009 e successive modifiche). Il primo bilancio di genere dello Stato è stato redatto nel 2017 sull'esercizio 2016.

Si ricorda che il PNRR, nell'ambito della Riforma del quadro di revisione della spesa pubblica (riforma 1.13), richiede che la legge di bilancio 2024 presenti una classificazione delle voci previste secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale. Per dare attuazione a tale impegno, il Governo ha disposto, a decorrere dal 2023 per il disegno di legge di bilancio per il triennio 2024-2026, che il Ministro dell'economia e delle finanze trasmetta alle Camere, entro 30 giorni dalla presentazione del disegno di legge di bilancio, due appositi allegati conoscitivi nei quali, per il triennio di riferimento del disegno di legge di bilancio, è data evidenza delle spese:

- relative alla promozione della parità di genere attraverso le politiche pubbliche;
- aventi natura ambientale, riguardanti attività di protezione, conservazione, ripristino, gestione e utilizzo sostenibile delle risorse e del patrimonio naturale.

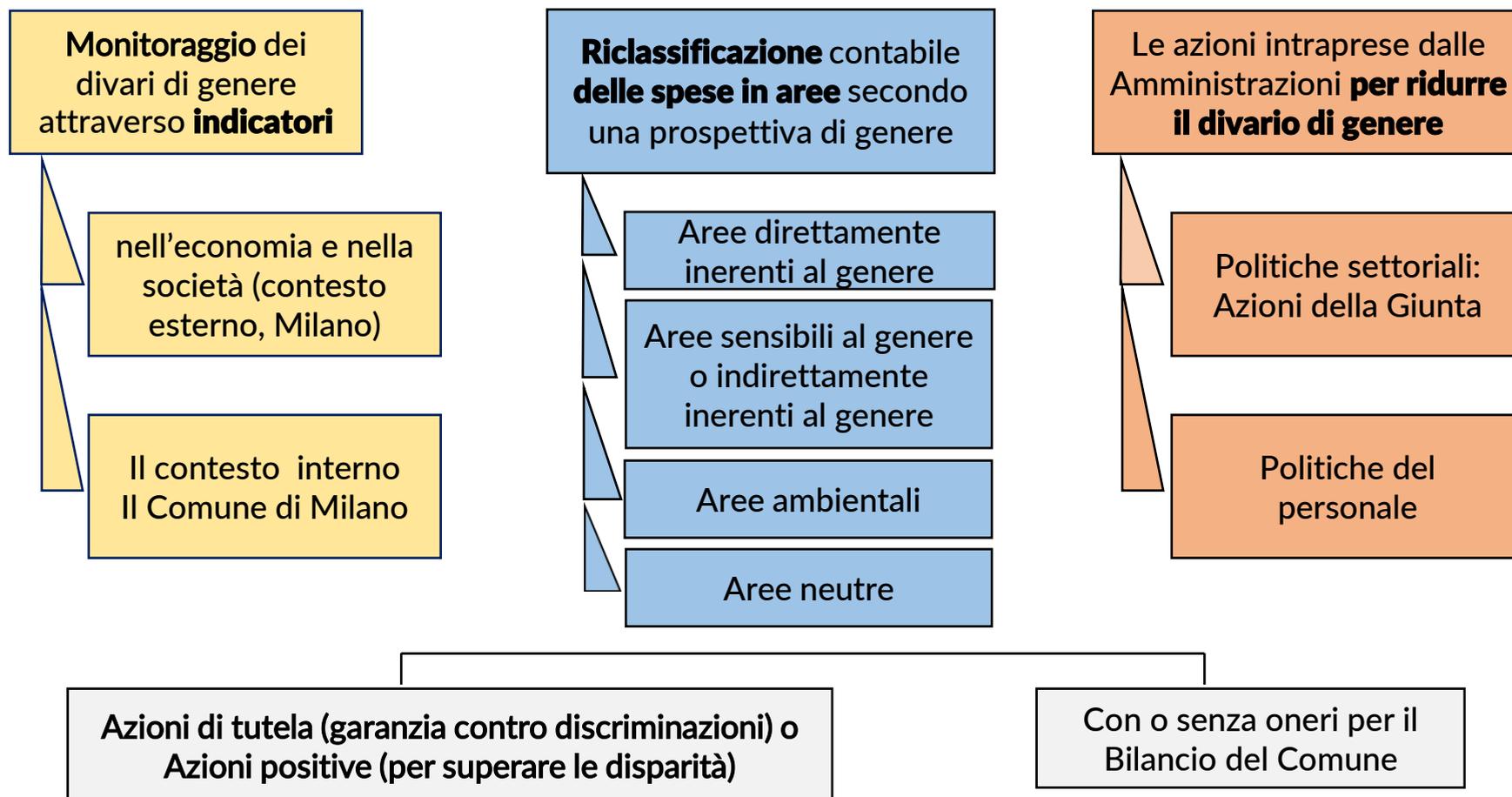
L'ESPERIENZA DEL BILANCIO DI GENERE DELLO STATO

Il Bilancio di genere dello Stato, redatto a cadenza annuale, genera una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne. **Le decisioni di bilancio, infatti, influenzano diversamente uomini e donne, in relazione alle specifiche politiche, con riferimento alle loro diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali.**

Il Bilancio di genere dello Stato prevede una “riclassificazione” delle spese del Rendiconto, alla luce di una valutazione del loro diverso impatto sui divari di genere, con una distinzione delle spese in base alle seguenti categorie:

- “dirette a ridurre le diseguaglianze di genere”, relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- “sensibili”, relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- “neutrali”, relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL BILANCIO DI GENERE DEL COMUNE di MILANO



I CONTENUTI DEL BILANCIO DI GENERE DEL COMUNE DI MILANO 2023-2026

Il bilancio di genere del CDM 2023-2026 si inquadra nell'ambito della legislazione e della **strategia nazionale 21-26 per la parità di genere**. In analogia al bilancio di genere dello Stato, si compone di:

- **Monitoraggio dei divari di genere attraverso indicatori** nell'economia e nella società milanese e nel pubblico impiego, ovvero nel contesto interno al personale del CDM. Il documento contiene in introduzione **l'analisi statistica disaggregata per genere, sia nel contesto esterno che interno**, da cui emerge la fotografia della città e la radiografia del Comune.
- **Bilancio di Genere Audit 2022 e Bilancio di Genere DUP 2024-2026**, a cura della Direzione Bilancio e Partecipate. Un'analisi a rendiconto delle spese per fare emergere ed esplicitare le azioni pianificate dal Comune che contribuiscono al superamento delle disparità di genere in relazione a distribuzione e gestione delle risorse economiche, potere, salute, istruzione e formazione. L'indicazione degli interventi mirati al riequilibrio di genere é già presente nel DUP dal 2020.
- **Le azioni intraprese dalla giunta per ridurre il divario di genere**. L'obiettivo è quello di monitorare, entro il mandato, gli impatti sul genere per misurarne l'efficacia. Sarà possibile, di conseguenza, riorientare le politiche nei relativi ambiti di azione, **in correlazione con i Target e le Misure previsti dalla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**.
- **Azioni di tutela** (garanzia contro discriminazioni) o **Azioni positive** (per superare le disparità) e le **politiche del personale** che recepiscono le linee guida governative in merito alle politiche per le Pari Opportunità.

IL CONTESTO ESTERNO

ANDAMENTO DEMOGRAFICO A MILANO

Popolazione residente per sesso

La serie storica relativa alla popolazione distinta per genere ed estesa anche ad alcuni anni futuri, mette in evidenza un andamento altalenante nel primo ventennio degli anni Duemila, con una tendenza decrescente (2007-2008), e una consistente **inversione di tendenza riconducibile a importanti flussi di regolarizzazione degli stranieri (2009-2011)**, nonché alla revisione anagrafica iniziata nel 2013 e ultimata nel 2014. **La tendenza risulta in crescita fino al 2019, subisce un'inversione nel 2020 (anno dell'emergenza Covid) e 2021**, per poi riprendere nel 2022. L'andamento della popolazione, nei dati proiettati su base 2021, risulta avere un lineare tendenza decrescente.

ANNO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
2001	602.498	681.748	1.284.246
2011	638.833	702.997	1.341.830
2019	676.741	727.690	1.404.431
2022	675.596	721.077	1.396.673
2030	654.535	693.053	1.347.588
2035	648.019	682.738	1.330.757

IL CONTESTO ESTERNO

POPOLAZIONE RESIDENTE PER SESSO

Rapporto di genere F/M 106,7

La struttura per età della popolazione residente appare fortemente femminilizzata per alcune generazioni (dai 45 anni in su); ciò avviene sia per i cittadini italiani che stranieri, anche se in maniera più vistosa per i primi. **Le fasce di età giovanili, invece, descrivono bene l'impatto delle migrazioni economiche, con una cosiddetta superpresenza di maschi 15-24enni, particolarmente evidente per i cittadini stranieri.**

Quando la cosiddetta supermortalità maschile comincia ad erodere le generazioni mature il rapporto fra i sessi si riequilibra per poi "pendere" decisamente a favore delle donne nelle età più avanzate.

IL CONTESTO ESTERNO

CARATTERISTICHE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE

Età (classi funzionali)	Popolazione residente al 31/12/2022			
	Residenti - Genere			Rapporto di genere
	Maschi	Femmine	Totale	F/M x 100
0-2 anni	14.971	14.201	29.172	94,9
3-5 anni	16.219	15.358	31.577	94,7
6-10 anni	29.776	27.683	57.459	93,0
11-13 anni	18.683	17.577	36.260	94,1
14-18 anni	32.029	29.577	61.606	92,3
19-24 anni	42.590	36.328	78.918	85,3
25-34 anni	91.364	86.723	178.087	94,9
35-44 anni	100.153	95.747	195.900	95,6
45-54 anni	109.724	111.860	221.584	101,9
55-64 anni	93.789	101.277	195.066	108,0
65-74 anni	59.079	73.353	132.432	124,2
75-84 anni	47.591	70.196	117.787	147,5
85 anni e più	19.628	41.197	60.825	209,9
Totale	675.596	721.077	1.396.673	106,7

DI CUI

Età (classi funzionali) t	Popolazione residente al 31/12/2022			
	Residenti stranieri - Genere			Rapporto di genere
	Maschi	Femmine	Totale	F/M x 100
0-2 anni	3.374	3.086	6.46	91,5
3-5 anni	4.339	4.052	8.391	93,4
6-10 anni	8.328	7.625	15.953	91,6
11-13 anni	4.640	4.288	8.928	92,4
14-18 anni	7.713	6.677	14.390	86,6
19-24 anni	10.583	6.381	16.964	60,3
25-34 anni	25.977	23.857	49.834	91,8
35-44 anni	32.686	30.130	62.816	92,2
45-54 anni	26.422	27.005	53.427	102,2
55-64 anni	14.772	19.096	33.868	129,3
65-74 anni	4.732	8.188	12.920	173,0
75-84 anni	1.084	2.106	3.190	194,3
85 anni e più	281	532	813	189,3
Totale	144.931	143.023	287.954	98,7

IL CONTESTO ESTERNO: LE FAMIGLIE

Dal 1999 al 2022 il numero delle famiglie cresce di 97.963 unità. **Praticamente la totalità dell'incremento è assorbita dai nuclei aventi capofamiglia di sesso femminile**, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli con capofamiglia di sesso maschile.

Anno	Totale famiglie	Capofamiglia Femmina	%	Capofamiglia Maschio	%
1999	665.005	260.473	39,17%	404.532	60,83%
2022	762.968	357.622	46,87%	405.346	53,13%
Variazione	97.963	97.149	37,30%	814	0,20%

IL CONTESTO ESTERNO: FAMIGLIE MONOCOMPONENTE

Si analizzano due tipologie di nucleo familiare dal 1999 al 2022

Le famiglie monocomponente aumentano del +39,85%.

L'incremento è soprattutto dovuto agli uomini (+62,05%).

Le donne crescono del 24,23% e **il trend porta verso l'equilibrio di genere.**

Anno	Mono componente	% su tot famiglie	Femmine	%	Maschi	%
1999	295.718	44,47%	173.595	58,70%	122.123	41,30%
2022	413.560	54,20%	215.654	52,15%	197.906	47,85%
Variazione	117.842	39,85%	42.059	24,23%	75.783	62,05%

IL CONTESTO ESTERNO: FAMIGLIE MONOPARENTALI

Le famiglie monoparentali sono il **9,6%** sul totale famiglie.

In termini di incidenza di **genere il capofamiglia femmina è nettamente prevalente (83,55%)** rispetto ai maschi (16,45%)

Anno	Monogenitore con 1 o + figli	% su tot famiglie	Capofamiglia Femmina	%	Capofamiglia Maschio	%
1999	63.845	9,60%	53.003	83,02%	10.842	16,98%
2022	73.296	9,61%	61.241	83,55%	12.055	16,45%
Variazioni	9.451	14,80%	8.238	15,54%	1.213	11,19%

IL CONTESTO ESTERNO: ALUNNI PER GRADI SCOLARI

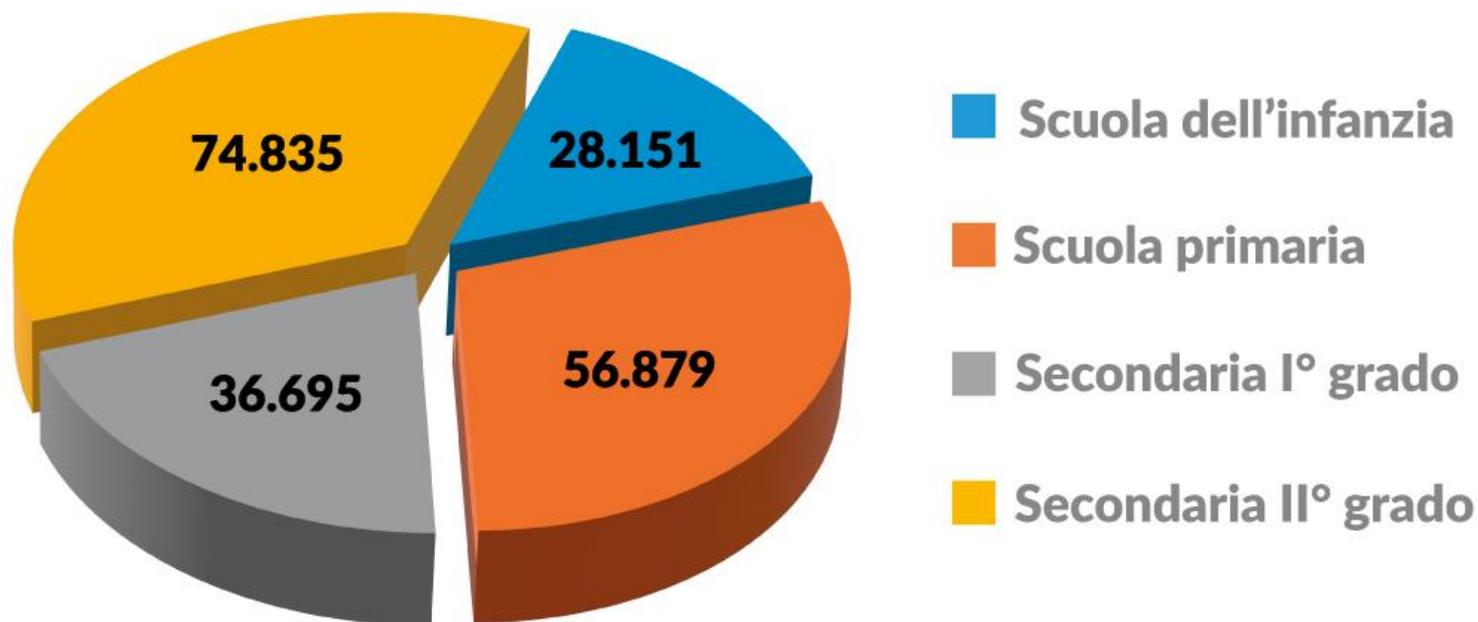


Grafico: Alunni iscritti alle scuole di Milano

Analizzando i dati nell'arco dell'ultimo ventennio, si evidenzia un andamento di crescita e decrescita della popolazione scolastica che riguarda i diversi gradi di scuola in periodi diversi, in particolare la diminuzione risulta maggiormente evidente nelle scuole dell'infanzia a partire dal 2015/2016, mentre nelle scuole primarie nel 2018/2019.

IL CONTESTO ESTERNO

SERVIZI ASILI NIDO – INDICE DI COPERTURA

Anno	Domande presentate	Domande accolte	Indice di soddisfacimento domande	Domande accolte di cittadini stranieri
2016	12.152	9.835	80,93%	2.290
2017	12.242	9.901	80,88%	2.318
2018	12.303	9.908	80,53%	2.237
2019	12.086	8.838	73,13%	1.861
2020	12.093	7.596	62,81%	1.425
2021	10.884	8.151	74,89%	1.521
2022	11.041	8.022	72,66%	1.481

IL CONTESTO ESTERNO

ISCRIZIONI A.E. 2023 – 2024 NIDI E SEZIONI PRIMAVERA

Offerta Servizi 0-3

NIDI		CAPIENZA 2023 - 2024	POSTI OFFERTI 2023 - 2024
103	Nidi a gestione diretta	4.739	2.588
38	Sezioni Primavera	707	433
30	Nidi a gestione indiretta in strutture comunali in appalto	1.440	787
80	Nidi privati accreditati convenzionati	1.351	651
TOTALE OFFERTA NIDI		8.237	4.459

POPOLAZIONE RESIDENTE IN ETÀ	N.	% copertura posti offerti
	19.380	42,45%

IL CONTESTO ESTERNO

ISCRIZIONI A.E. 2023 – 2024 SCUOLE DELL'INFANZIA

Offerta Servizi 3-6

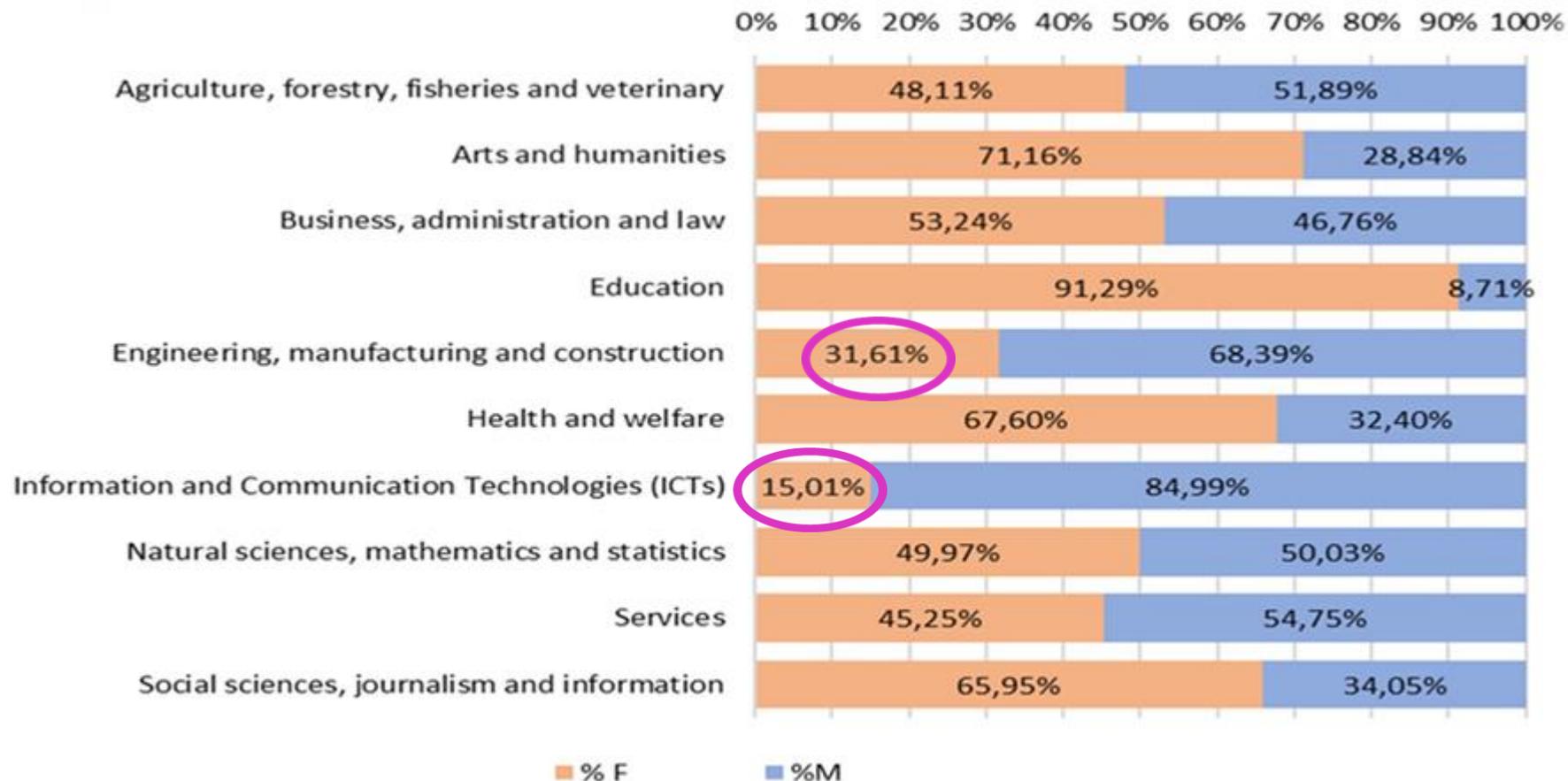
SCUOLE INFANZIA		CAPIENZA	CONFERMATI per il 2023/2024	POSTI OFFERTI per i nuovi iscritti
167	Scuola dell'infanzia comunali	20.606	12.733*	7.540
			<i>*ai confermati si aggiungono posti tenuti disponibili per le saldature che avvengono in corso d'anno.</i>	

POPOLAZIONE RESIDENTE IN ETÀ		N.	% copertura posti offerti
		30.503	67,55%

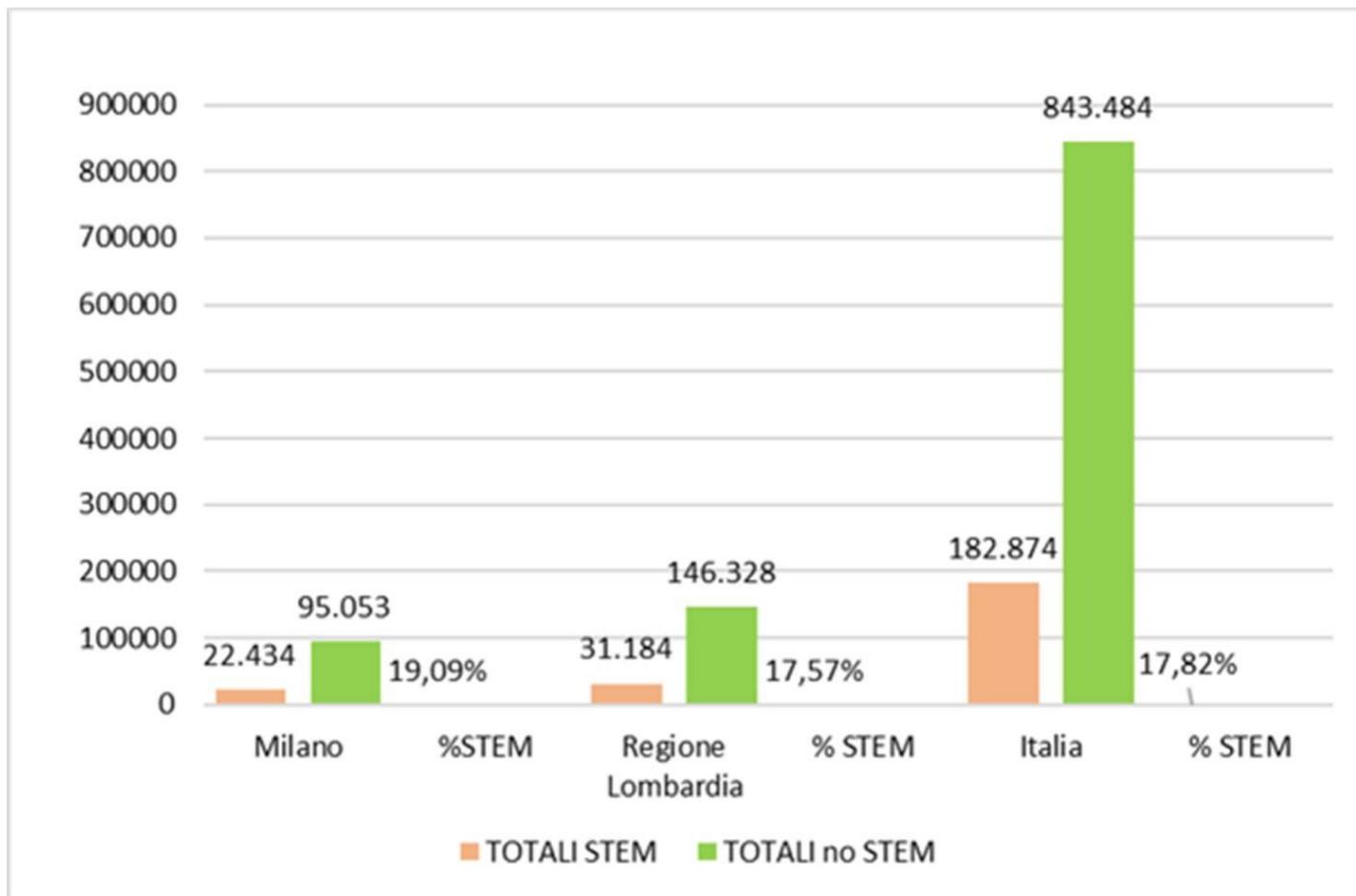
IL CONTESTO ESTERNO

ISCRITTI UNIVERSITÀ MILANO A. A. 21-22

PER AMBITO DI STUDIO E GENERE



IL CONTESTO ESTERNO: ISCRIZIONI FEMMINILI PER AMBITI TERRITORIALI A. A. 2021-2022 %STEM



LAUREATE STEM 2014-2021 SUDDIVISI PER AMBITI TERRITORIALI

Anno	Milano			Regione Lombardia			Italia		
	STEM	No STEM	%F STEM	F STEM	No STEM	%F STEM	F STEM	No STEM	%F STEM
2014	4.723	19.806	19,3%	5.750	25.852	18,2%	32.376	149.718	17,8%
2018	5.256	20.802	20,2%	6.443	28.261	18,6%	34.537	152.373	18,5%
2021	5.900	22.363	20,9%	7.596	33.639	18,4%	38.421	172.648	18,2%

CONTESTO ESTERNO

ANALISI REDDITI PER GENERE TRIENNIO

2020-2022 A MILANO

Dichiarazione redditi anno di imposta	Reddito medio Donne	Reddito medio Uomini
2019	€ 26.924,79	€ 44.392,42
2020	€ 26.940,89	€ 43.514,89
2021	€ 28.235,81	€ 46.277,94

Fonte: Elaborazione su dati tratti da <https://www.portalefederalismofiscale.gov.it/portale>

CONTESTO ESTERNO

ANALISI PER GENERE TITOLARI NUOVE PARTITE IVA A MILANO, TRIENNIO 2020-2022

Fasce età	Genere	N. Nuove partite IVA			Variazione annua 2020 - 2021	Variazione annua 2021 - 2022
		2020	2021	2022		
Fino a 35 anni	Maschi	2.903	3.517	3.883	21,15%	10,41%
	Femmine	2.354	2.894	3.140	22,94%	8,50%
Da 36 a 50 anni	Maschi	1.894	2.064	2.201	8,98%	6,64%
	Femmine	1.276	1.573	1.799	23,28%	14,37%
Da 51 a 65 anni	Maschi	1.022	1.140	1.234	11,55%	8,25%
	Femmine	665	700	816	5,26%	16,57%
Oltre 66 anni	Maschi	221	222	247	0,45%	11,26%
	Femmine	94	100	79	6,38%	-21,00%
TOTALE	Maschi	6.040	6.943	7.565	14,95%	8,96%
	Femmine	4.389	5.267	5.834	20,00%	10,77%
	Generale	10.429	12.210	13.399	17,08%	9,74%

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO: IL VALORE PUBBLICO

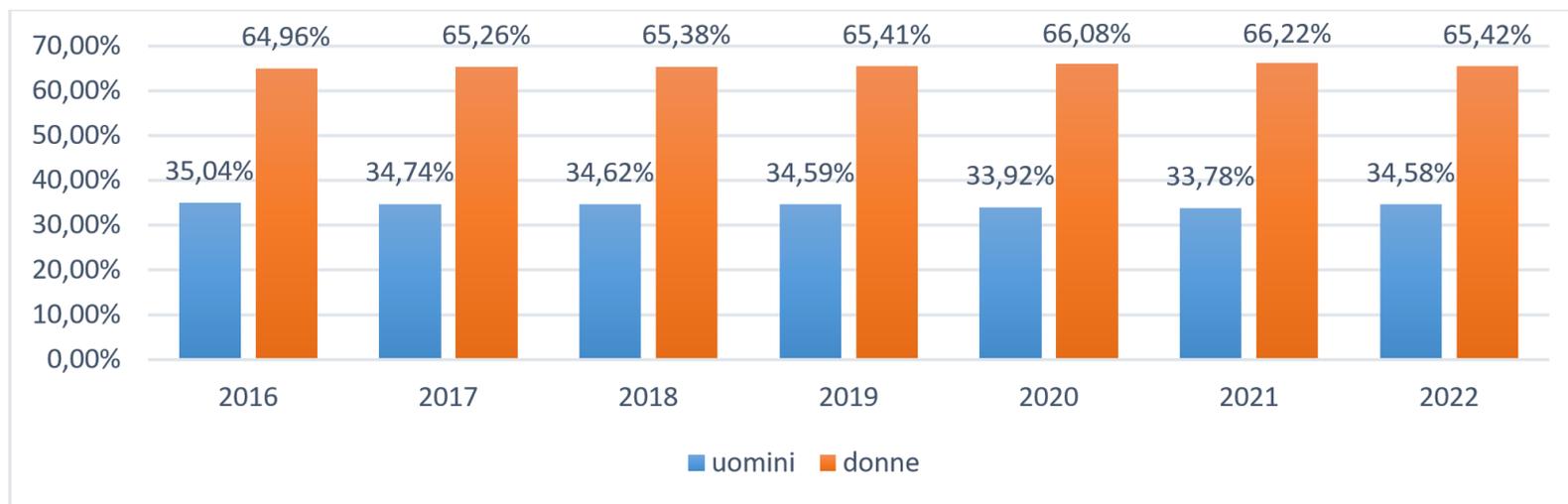
L'analisi del contesto interno al Comune di Milano permette di analizzare il gender mainstreaming, inteso come riorganizzazione, miglioramento e sviluppo, nonché valutazione dei processi di policy, al fine di incorporare una prospettiva di equità di genere in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi. E' altresì componente fondamentale nella generazione di Valore Pubblico.

Il Valore Pubblico, generato dal PIAO, rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.

Il Valore Pubblico è l'elemento in grado di incrementare la capacità delle Amministrazioni di incidere sul miglioramento del benessere e sullo sviluppo sostenibile della collettività amministrata, nonché un elemento di integrazione in quanto mette a sistema i diversi indicatori di performance inserendoli in un modello che indirizzi i loro cambiamenti in modo funzionale a migliorare il benessere e la sostenibilità del contesto di riferimento.

IL CONTESTO INTERNO: PERSONALE CDM PER GENERE

Il personale in servizio al Comune di Milano al 31-12-2022 è pari a **13.882** unità. Nel periodo dal 2016 al 2022 considerato si registra **una diminuzione di 1.117 unità pari al 7,45%**.



Fonte: Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Milano

IL CONTESTO INTERNO: PERSONALE CDM PER DIREZIONE E PER GENERE AL 31/12/22

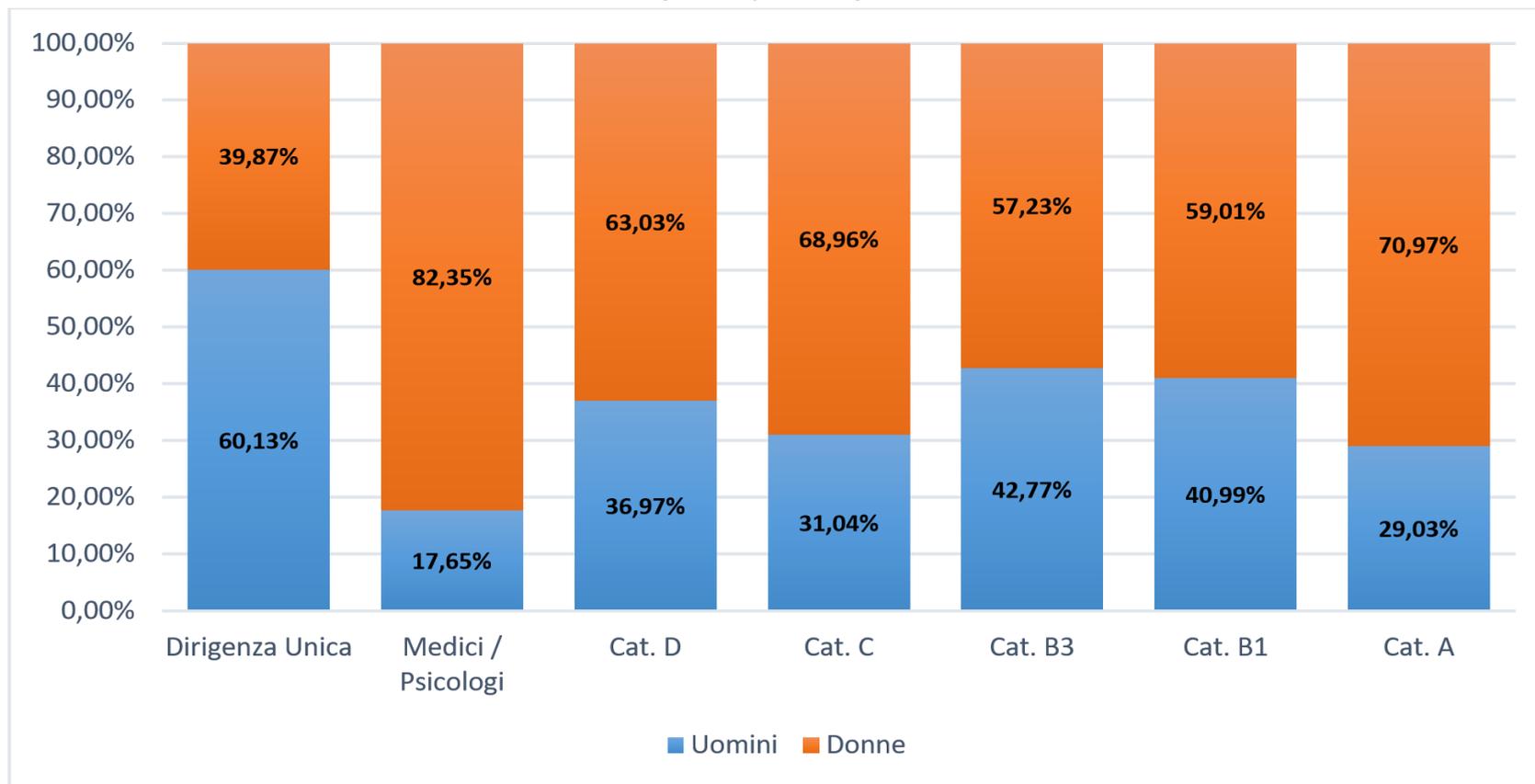
Direzione	Femmine	Maschi	Totale	% Femminile
Area Servizio di Presidenza del CC	59	18	77	76,62%
Direzione Avvocatura	56	14	70	80,00%
Direzione Bilancio e Partecipate	127	67	194	65,46%
Direzione Casa	72	52	124	58,06%
Direzione Centrale Unica Appalti	97	50	147	65,99%
Direzione Cultura	569	325	894	63,65%
Direzione Demanio e Patrimonio	512	263	775	66,06%
Direzione Educazione	3.848	114	3.962	97,12%
Direzione Generale	12	6	18	66,67%
Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale	94	119	213	44,13%
Direzione Lavoro, Giovani e Sport	374	177	551	67,88%
Direzione Mobilità	88	140	228	38,60%
Direzione Organizzazione e Risorse Umane	200	98	298	67,11%
<i>di cui Personale a disposizione</i>	30	36	66	45,45%
<i>di cui Personale distaccato</i>	4	5	9	44,44%
Direzione Rigenerazione Urbana	167	151	318	52,52%
Direzione Servizi Civici e Municipi	505	439	944	53,50%
Direzione Sicurezza Urbana	1.037	2.009	3.046	34,04%
Direzione Specialistica Incassi e Riscossione	75	49	124	60,48%
Direzione Tecnica e Arredo Urbano	115	298	413	27,85%
Direzione Verde e Ambiente	79	69	148	53,38%
Direzione Welfare e Salute	695	135	830	83,73%
DS Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani	20	13	33	60,61%
DS Autorizzazioni e Concessioni - SUAP	127	102	229	55,46%
DS Infrastrutture del Territorio	17	14	31	54,84%
Gabinetto del Sindaco	114	72	186	61,29%
Segreteria Generale	22	7	29	75,86%

Fonte: Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Milano

IL CONTESTO INTERNO

DISTRIBUZIONE DI GENERE PER CATEGORIA ANNO 2022

Graf. 3 Distribuzione di genere per categoria anno 2022



Fonte: Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Milano

IL CONTESTO INTERNO

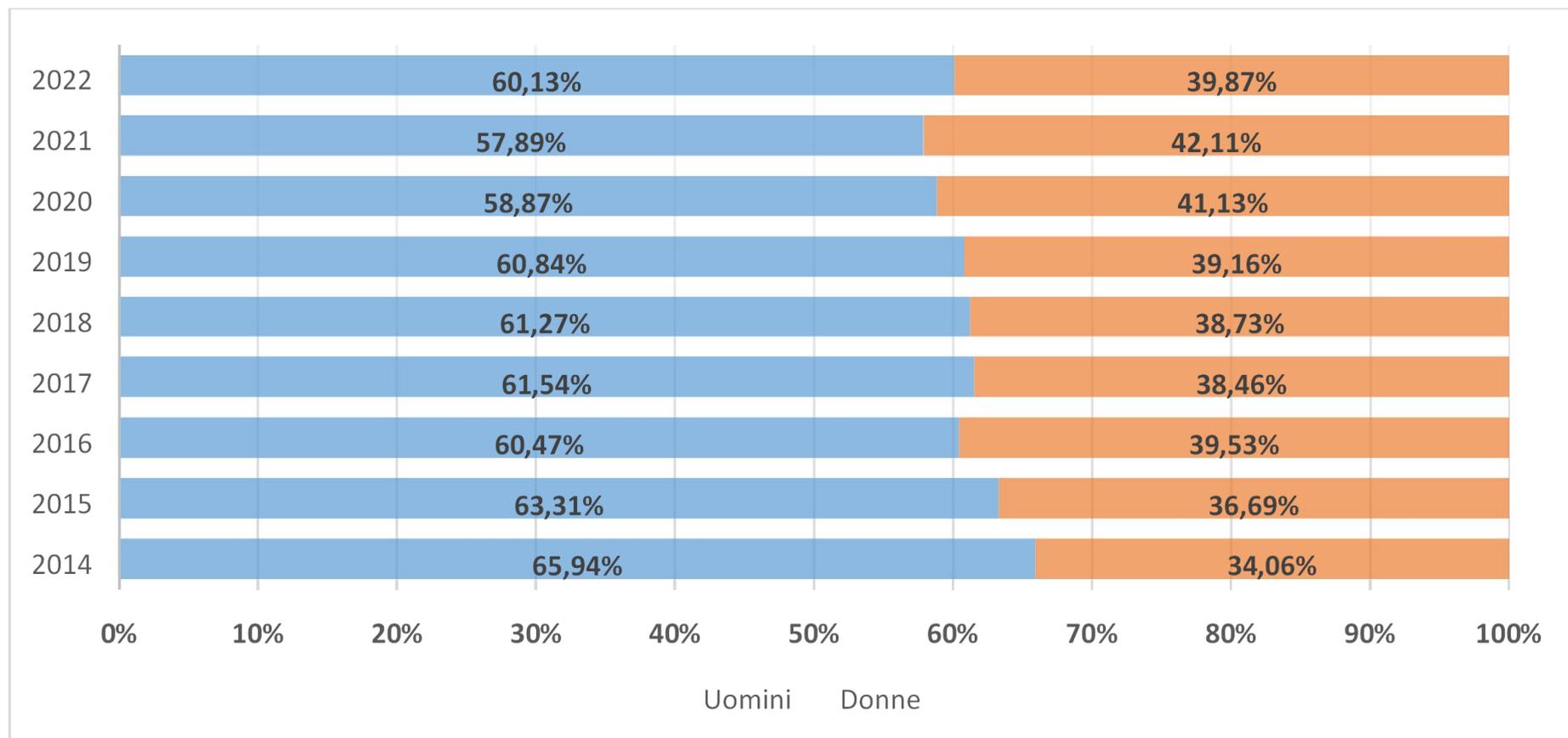
DATI REDDITUALI PERSONALE PER CATEGORIA ANNO 2022

Categoria	Genere	Reddito medio lordo (€)	% F/M	Imposta lorda media (€)	% F/M	Reddito netto medio (€)	% F/M
A	F	18.696,88	105,15%	4.386,92	104,65%	14.309,95	105,31%
	M	17.780,39		4.191,81		13.588,58	
B1	F	21.140,74	91,03%	5.005,74	90,32%	16.135,00	91,25%
	M	23.223,90		5.542,46		17.681,45	
B3	F	21.187,50	93,20%	5.011,86	92,33%	16.175,64	93,48%
	M	22.732,23		5.428,16		17.304,08	
C	F	24.507,98	81,23%	5.900,95	76,73%	18.607,03	82,77%
	M	30.170,12		7.690,32		22.479,80	
D1	F	27.305,87	87,02%	6.792,10	82,83%	20.513,77	88,51%
	M	31.378,01		8.199,97		23.178,04	
D3	F	35.996,47	93,90%	9.688,55	91,86%	26.307,92	94,68%
	M	38.333,26		10.547,25		27.786,01	

Fonte: Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Milano

IL CONTESTO INTERNO

DISTRIBUZIONE % DI GENERE NELLA CATEGORIA DIRIGENTI 2014-2022



Fonte: Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Milano

IL CONTESTO INTERNO

DATI RELATIVI AL PART TIME ANALIZZATI PER GENERE E PER ETÀ

Categoria classe età	Femmine	Maschi	Totali	Incidenza % Totale	% F su classe età	% M su classe età	% F su totale F
Fino a 30 anni	3	4	7	0,84%	42,86%	57,14%	0,41%
31-40 anni	37	7	44	5,29%	84,09%	15,91%	5,12%
41-50 anni	173	24	197	23,71%	87,82%	12,18%	23,93%
51-60 anni	422	63	485	58,36%	87,01%	12,99%	58,37%
Maggiore 60 anni	88	10	98	11,79%	89,80%	10,20%	12,17%
Totale	723	108	831	100,00%	87,00%	13,00%	100,00%

Fonte: Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Milano

IL CONTESTO INTERNO

USO PER GENERE DEI PERMESSI PER CONGEDI PARENTALI

Anno	Genere	Permessi giornalieri fruiti		Permessi orari fruiti	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
2018	Maschi	3.766	9,08%	2.329	12,87%
	Femmine	37.696	90,92%	15.765	87,13%
2019	Maschi	3.365	7,75%	4.699	19,21%
	Femmine	40.064	92,25%	19.767	80,79%
2020	Maschi	3.977	10,89%	2.727	24,24%
	Femmine	32.547	89,11%	8.521	75,76%
2021	Maschi	2.880	8,24%	2.359	18,74%
	Femmine	32.084	91,76%	10.231	81,26%
2022	Maschi	3.879	9,19%	2.323	14,99%
	Femmine	38.320	90,81%	13.173	85,01%

Fonte: Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Milano

IL CONTESTO INTERNO

PRESENZA FEMMINILE NEGLI ORGANI COMUNALI

L'analisi dei dati relativi alla composizione per genere degli organi comunali risulta fortemente influenzata dalle normative dettate dal legislatore italiano in materia elettorale. In particolare, il legislatore italiano per raggiungere tale obiettivo ha adottato strategie differenziate per la composizione delle Giunte e dei Consigli Comunali, attraverso l'adozione di una strategia impositiva per le Giunte Comunali e più soft per i Consigli.

IL CONTESTO INTERNO

COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE 2022 PER APPARTENENZA POLITICA E PER GENERE

Tabella 28 - Composizione della Giunta Comunale 2022 per appartenenza politica e genere

Nome Partito/Coalizione	Numero di Assessori		
	Uomini	Donne	TOTALE
Partito Democratico	3	3	6
Beppe Sala Sindaco	1	1	2
Europa Verde	0	1	1
Nomina tecnica	2	1	3
Totale (SENZA SINDACO)	6	6	12

Fonte: Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Milano

IL CONTESTO INTERNO

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE 2022 PER APPARTENENZA POLITICA E PER GENERE

Composizione del Consiglio Comunale 2022 per appartenenza politica e genere			
Nome Partito/Coalizione	Numero di Seggi nel Consiglio Comunale		
	Uomini	Donne	TOTALE
Partito Democratico Beppe Sala	10	9	19
Lega Salvini Premier	3	3	6
Beppe Sala Sindaco	4	1	5
Giorgia Meloni Fratelli d'Italia	4	1	5
Europa Verde Sala Sindaco	2	1	3
Forza Italia Berlusconi per Bernardo Sindaco	2		2
I Riformisti lavoriamo per Milano con Sala	1	2	3
Milano In salute Beppe Sala Sindaco	1		1
Luca Bernardo	1		1
Luca Bernardo Sindaco	1		1
Milano Popolare	1		1
Gruppo Misto	1		1

Fonte: Comune di Milano – Servizio Presidenza del Consiglio Comunale

IL CONTESTO INTERNO: PRESIDENZA DI ORGANI CONSIGLIARI PER APPARTENENZA POLITICA E GENERE, ANNO 2022

Nome Partito/Coalizione	Presidenza del Consiglio Comunale		Vicepresidenza del Consiglio Comunale		Presidenza delle Commissioni Consiliari		Capogruppo Consiliare		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Partito Democratico Beppe Sala		1	1	1	7	4	1		9	6
Lega Salvini Premier				1			1		1	1
Beppe Sala Sindaco					2	1	1		3	1
Giorgia Meloni Fratelli d'Italia			1		1		1		3	
Milano in salute Sala sindaco					1		1		2	
Europa Verde Sala Sindaco					1		1		2	
Forza Italia Berlusconi per Bernardo Sindaco							1		1	0
I Riformisti lavoriamo per Milano con Sala					1			1	1	1
Luca Bernardo							1		1	0
Luca Bernardo Sindaco							1		1	0
Milano Popolare							1		1	0
Totale	0	1	2	2	13	5	10	1	25	9

Fonte: Comune di Milano – Servizio Presidenza del Consiglio Comunale

IL CONTESTO INTERNO: MUNICIPI

COMPOSIZIONE ORGANI PER GENERE ANNO 2022

Municipi	Presidenza		Giunta		Consiglio		Totali		%	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
1	1		1	2	18	12	20	14	58,82%	41,18
2	1			2	17	13	18	15	54,55%	45,45%
3		1	2	1	18	12	20	14	58,82%	41,18%
4	1		2	1	19	11	22	12	64,71%	35,29%
5	1		1	2	17	13	19	15	55,88%	44,12%
6	1		1	2	21	9	23	11	67,65%	32,35%
7		1	1	2	17	13	18	16	52,94%	47,06%
8		1	1	2	18	12	19	15	55,88%	44,12%
9		1	2	1	21	9	23	11	67,65	32,35%
TOTALI	5	4	11	15	166	104	182	123	59,67%	40,33%
%	55,6%	44,4%	42,3%	57,7%	61,48%	38,52%	59,67%	40,33%		

IL CONTESTO INTERNO

PRESENZA FEMMINILE NEGLI ORGANI DI SOCIETÀ PARTECIPATE COMUNALI

Società	Composizione Consigli di Amministrazione			Composizione dei Collegi Sindacali		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
A2A S.P.A.	7	5	12	3	2	5
AREXPO S.P.A.	3	2	5	3	2	5
AZIENDA FARMACIE MILANESI - AFM S.P.A.*	2	2	4	3	2	5
ATM S.P.A.	3	2	5	2	3	5
MILANO RISTORAZIONE S.P.A.	2	1	3	3	2	5
MILANOSPORT S.P.A.	2	1	3	3	2	5
MM S.P.A.	3	2	5	3	2	5
SEA S.P.A.**	4	3	7	3	3	6
SOGEMI S.P.A.	2	1	3	3	2	5
SPV LINEA M4 S.P.A.	3	2	5	3	2	5
AMAT S.R.L.	1	2	3	1	0	1
Totale	32	23	55	30	22	52

IL CONTESTO INTERNO: PRESENZA FEMMINILE NELLE SOCIETÀ PARTECIPATE, ANNO 2022

Ente/Società	Quadri	Impiegati	Operai e personale operativo	Totale	Femmine	% F
Gruppo A2A	848	6.126	6.484	13.458	2.680	19,91%
Gruppo SEA	260	1.557	707	2.524	810	32,09%
Gruppo ATM	392	980	9.066	10.438	1.032	9,89%
MM S.p.A.	77	836	423	1.336	377	28,22%
Milano Ristorazione	19	172	626	817	611	74,79%
Milanosport	8	82	37	127	50	39,37%
AMAT	16	44	1	61	26	42,62%
So.Ge.Mi.	9	30		39	13	33,33%
AFM	62	312		374	283	75,67%
Fondazione Milano	9	210		219	100	45,66%
CSI	204	801		1.005	490	48,76%
Agenzia TPL	3	9		12	4	33,33%
M4	3	14		17	9	52,94%
Totale	1.910	11.173	17.344	30.427	6.485	21,31%

ALCUNE CONSIDERAZIONI SUL BDG DEL COMUNE DI MILANO

Mediante la predisposizione dell'audit di genere è possibile incrementare per il Comune di Milano la consapevolezza rispetto alle proprie politiche e azioni in termini di impatto sulle diseguaglianze di genere.

Per questo motivo costituisce un punto di partenza per la valutazione "ex post" delle azioni messe in campo e anche per la definizione in ottica "ex ante" dei possibili obiettivi di miglioramento/mantenimento e di ulteriori azioni da implementare.

BILANCIO DI GENERE DEL COMUNE DI MILANO

AUDIT 2022

Le spese per Aree sono classificate secondo la seguente prospettiva di genere:

Aree direttamente inerenti al genere: A

Spese che impattano direttamente sulle donne; comprendono le spese per le Pari opportunità e le spese collegate a iniziative e progetti specifici per le donne effettuate dalle Direzioni.

Aree sensibili al genere o indirettamente inerenti al genere: B

Spese che impattano sulle famiglie, sulle opportunità, sull'attività di cura ed assistenza, quali, a titolo di esempio, le spese per l'Istruzione, la Casa, i Servizi sociali.

Aree ambientali: C

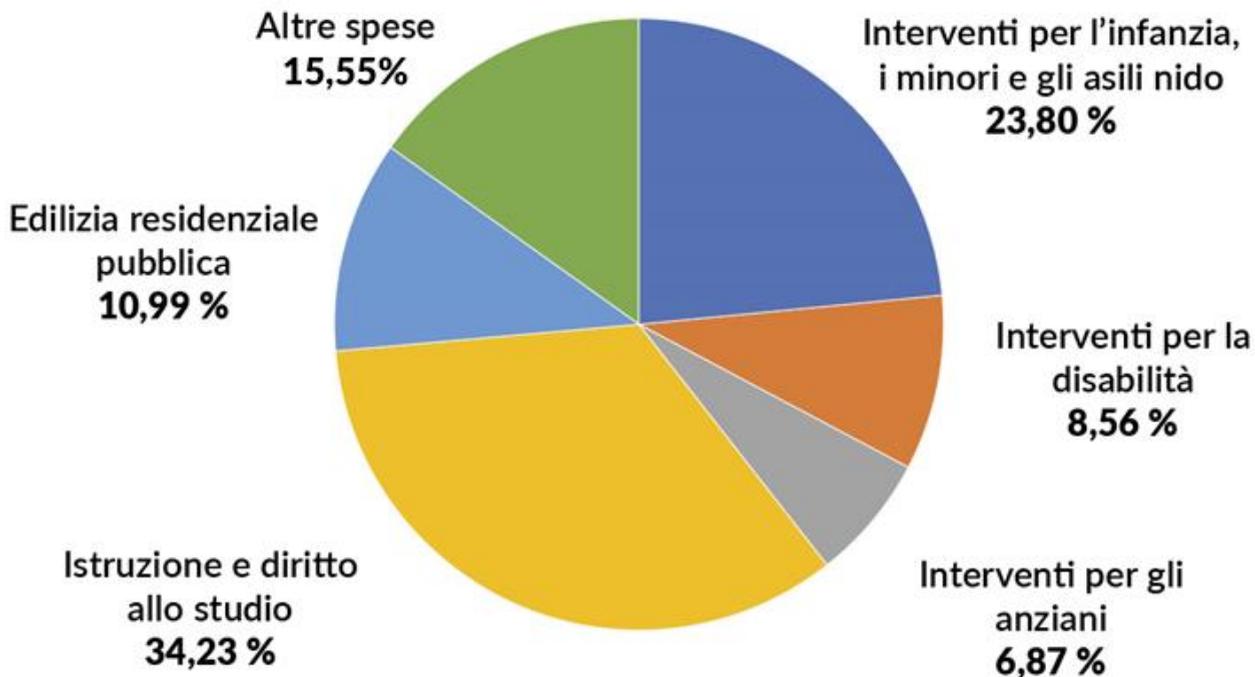
Spese che, contribuendo a definire l'ambiente entro il quale vivono i cittadini, impattano sulla qualità della vita quali, a titolo di esempio, le spese per la Cultura, la Sicurezza, i Trasporti e la Viabilità, lo Sport e Turismo, l'Ambiente.

Aree neutre: D

Riguardano attività pubbliche per le quali non si rilevano effetti significativi nei confronti delle differenze di genere, impattando in misura equivalente su tutta la cittadinanza; si riferiscono principalmente alle spese finanziarie (interessi passivi pagati dal comune annualmente sui mutui in ammortamento), imposte e tasse comunali, spese per il personale in quiescenza del Comune di Milano.

IL BILANCIO DI GENERE – COMPOSIZIONE DELLA SPESA ANALISI DI DETTAGLIO: AREE A E B (27,44% DEL TOTALE)

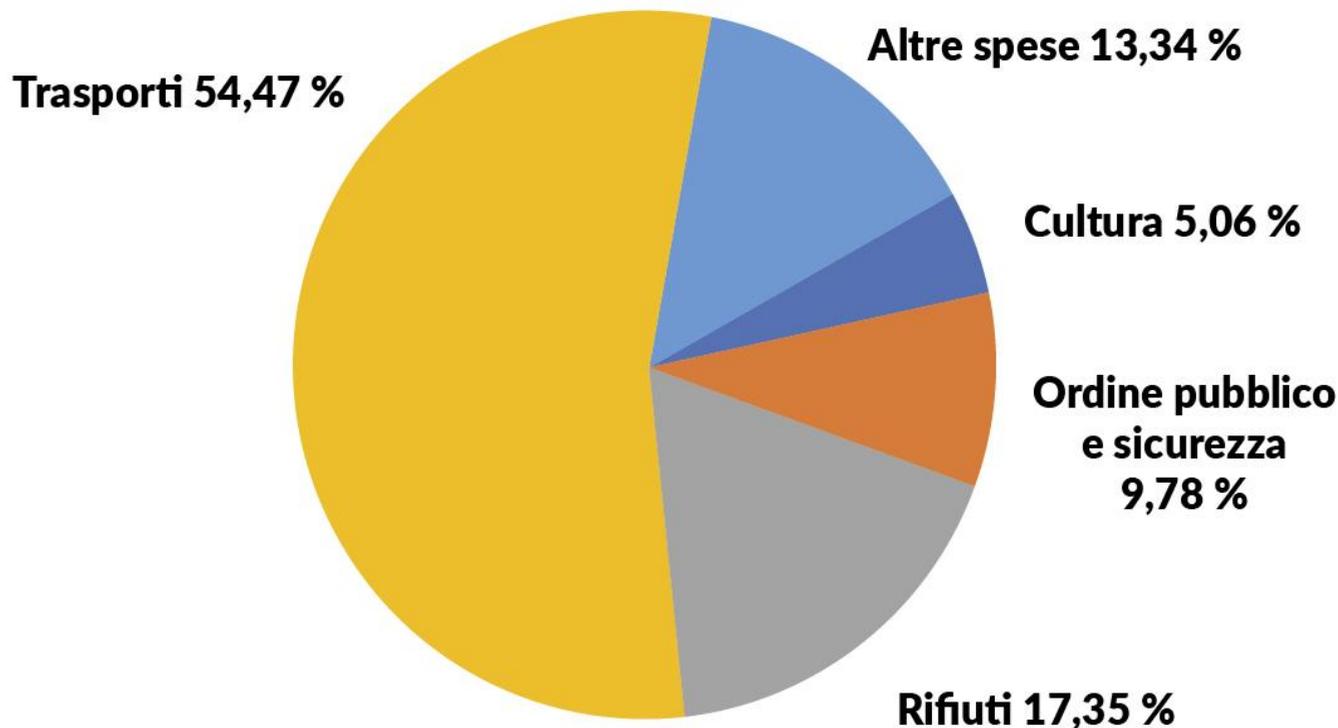
composizione spesa aree dirette e sensibili



IL BILANCIO DI GENERE – COMPOSIZIONE DELLA SPESA

ANALISI DI DETTAGLIO: AREA C (55,60% DEL TOTALE)

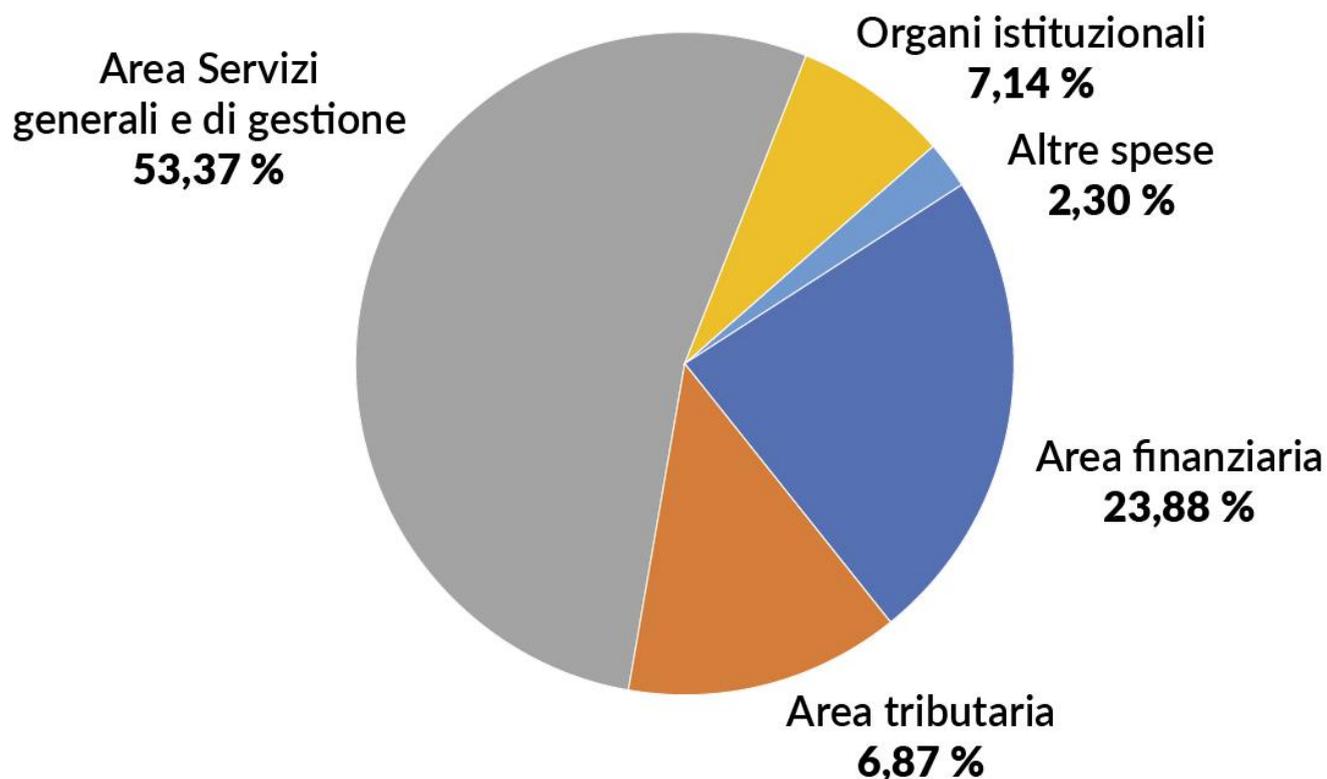
composizione spesa aree ambientali



IL BILANCIO DI GENERE – COMPOSIZIONE DELLA SPESA

ANALISI DI DETTAGLIO: AREA D

composizione spese area neutra



IL BILANCIO DI GENERE

ANALISI DI DETTAGLIO: AREA A

ANALISI PER AREE	Importo impegnato 2022	% composizione rispetto all'Area di riferimento	% composizione rispetto al totale delle spese
Spese relative alle aree riclassificate	2.947.316.507,92		100,00%
Aree direttamente inerenti al genere	3.212.901,00	100,00%	0,11%
Pari Opportunità	200.265,97	6,23%	
Area Politiche sociali: contrasto alla violenza sulle donne ed alla tratta degli esseri umani	2.993.645,03	93,18%	
Altre spese specifiche per le donne	18.990,00	0,59%	
ANALISI PER AREE			

IL BILANCIO DI GENERE – ANALISI DI DETTAGLIO: AREA B

Aree sensibili al genere	805.362.744,42	100,00%	27,33%
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	192.425.316,85	23,89%	
Asili Nido	97.631.815,18	12,12%	
Centri estivi, Colonie e Case di vacanza	11.993.525,49	1,49%	
Servizi di sostegno ed assistenza ai minori	47.361.082,35	5,88%	
Rette di ricovero per accoglienza dei minori in strutture residenziali e semi residenziali	29.469.939,80	3,66%	
Trasferimenti, sussidi e sostegno al reddito di famiglie con minori	5.968.954,03	0,74%	
Interventi per la disabilità	69.174.412,23	8,59%	
Servizio di sostegno educativo per minori disabili inseriti nelle scuole dell'infanzia e nidi d'infanzia comunali	14.379.000,00	1,79%	
Trasferimenti, sussidi e sostegno al reddito di famiglie con disabili	6.333.031,45	0,79%	
Servizi residenziali per disabili	17.904.457,91	2,22%	
Altri Interventi per la Disabilità	30.557.922,87	3,79%	
Interventi per gli anziani	55.534.505,44	6,90%	
Trasferimenti, sussidi e sostegno al reddito di famiglie con anziani	5.264.579,64	0,65%	
Servizi residenziali per anziani	33.080.267,62	4,11%	
Assistenza domiciliare agli anziani	13.156.847,34	1,63%	
Altri interventi a favore degli anziani	4.032.810,84	0,50%	
Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale (comprendono anche le risorse a favore dei cittadini stranieri per asilo ed integrazione sociale)	46.079.172,31	5,72%	
Trasferimenti, sussidi e sostegno al reddito di nuclei famigliari	8.081.503,82	1,00%	
Interventi a favore dei cittadini stranieri (asilo, migrazione ed integrazione)	9.413.254,44	1,17%	
Altri interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	28.584.414,05	3,55%	
Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	17.367.106,65	2,16%	

IL BILANCIO DI GENERE – ANALISI DI DETTAGLIO: AREA B (PG2)

Istruzione e diritto allo studio	276.812.856,90	34,37%	
Progetto STEMINTHECITY	0,00	0,00%	
Scuole dell'infanzia	137.496.026,78	17,07%	
Istruzione primaria	25.992.976,49	3,23%	
Istruzione secondaria I grado	13.877.470,30	1,72%	
Istruzione secondaria II grado	13.953.984,26	1,73%	
Trasporto alunni	5.004.747,67	0,62%	
Servizio di refezione scolastica	38.475.566,56	4,78%	
Diritto allo studio	6.520.425,48	0,81%	
Altri interventi a favore dell'istruzione e diritto allo studio	35.491.659,36	4,41%	
Edilizia Residenziale Pubblica	88.856.232,39	11,03%	
Formazione professionale	18.725.801,53	2,33%	
Corrispettivi alla Fondazione di partecipazione Scuole Civiche di Milano	9.680.000,00	1,20%	
Altri interventi a favore della formazione professionale	9.045.801,53	1,12%	
Sostegno all'occupazione	3.607.179,67	0,45%	
Progetto MasP "Master as Parenting"	166.731,30	0,02%	
Altri interventi a sostegno dell'occupazione	3.440.448,37	0,43%	
Altre spese sensibili al Genere	36.379.668,92	4,52%	
Bando alle piccole imprese in periferia "Prossima impresa"	400.491,53	0,05%	

IL BILANCIO DI GENERE – ANALISI DI DETTAGLIO: AREA C

Aree ambientali	1.638.634.516,77	100,00%	55,60%
Cultura	82.902.194,14	5,06%	
Biblioteche	15.092.140,33	0,92%	
Musei e Raccolte storiche	17.058.642,54	1,04%	
Fondazioni culturali comunali (T. alla Scala, Piccolo T, altre)	10.795.330,00	0,66%	
Altri interventi in ambito culturale	39.956.081,27	2,44%	
Politiche giovanili, sport e tempo libero	22.674.464,19	1,38%	
Urbanistica ed assetto del territorio	20.333.423,67	1,24%	
Ordine pubblico e Sicurezza	160.223.612,57	9,78%	
Giustizia	2.581.250,83	0,16%	
Rifiuti	284.315.303,08	17,35%	
Ambiente	55.208.198,09	3,37%	
Trasporti	892.558.171,03	54,47%	
Viabilità	102.388.930,92	6,25%	
Soccorso civile	1.594.007,84	0,10%	
Turismo	1.752.623,49	0,11%	
Sviluppo economico e competitività	10.722.617,87	0,65%	
React-Eu Azione MI7.1.1c nell'ambito del Progr. PON METRO - Progr. di sostegno all'economia civ. nei quartieri - Parte I: sostegno a progetti di innovaz. soc. e cult. - Scuola dei quartieri 2022 - e crowdfunding civico 2022	306.330,84	0,02%	
Contributi a favore delle micro e piccole imprese commerciali, artigianali e del turismo situate in aree che subiscono l'influenza dei cantieri per la realizzazione della linea della metropolitana M4 - Spese di gestione - avviso - anno 2022	500.000,00	0,03%	
Altri interventi a favore dello sviluppo economico e della competitività	9.916.287,03	0,61%	
Altre spese Ambientali	1.379.719,05	0,08%	

IL BILANCIO DI GENERE

ANALISI DI DETTAGLIO: AREA D

Aree neutre	500.106.345,73	100,00%	16,97%
Area Finanziaria - Spese per Interessi Passivi ed Indennità estinzione anticipata mutui	118.895.197,60	23,77%	
Area Tributaria - Spese per Imposte e tasse (compresa IVA a debito su gestioni commerciali)	17.289.064,10	3,46%	
Area Tributaria - Spese per Rimborsi di imposte e tasse; Agevolazioni TARI	48.997.344,99	9,80%	
Area Finanziaria - Spese per rimborsi vari per somme non dovute	510.000,00	0,10%	
Area Servizi generali e di gestione	266.920.784,13	53,37%	
Relazioni Internazionali	3.100.455,62	0,62%	
Personale in quiescenza	8.678.216,75	1,74%	
Organi Istituzionali	35.715.282,54	7,14%	

IL BILANCIO DI GENERE

ANALISI DI DETTAGLIO

Aree di spesa	Audit 2018	%	Audit 2019	%	Audit 2020	%	Audit 2021	%	Audit 2022	%
Aree direttamente inerenti al genere	2.958.253,19	0,1	3.132.069,89	0,1	3.469.639,99	0,1	3.207.760,72	0,1	3.212.901,00	0,11%
Aree sensibili al genere	733.965.432,27	26,9	711.960.337,11	26,2	698.939.424,38	26,3	752.979.854,46	26,7	805.362.744,42	27,33%
Aree ambientali	1.592.422.199,61	58,3	1.557.245.748,88	57,3	1.516.607.770,44	57,1	1.562.605.901,32	55,4	1.638.634.516,77	55,60%
Aree neutre	402.543.227,91	14,7	447.188.125,77	16,4	436.301.905,92	16,4	502.821.053,24	17,8	500.106.345,73	16,96%
	2.731.889.112,98	100	2.719.526.281,65	100	2.655.318.740,73	100	2.821.614.569,74	100	2.947.316.507,92	100,00%

ANALISI DI CONTESTO NELLA NOSTRA ESPERIENZA

Nel corso di questo processo emergono due obiettivi primari:

1. integrare il bilancio di genere del CDM in un quadro strategico di obiettivi per la parità di genere ed in tale direzione si muove la Strategia Nazionale per la parità di genere;
2. consolidare il bilancio di genere superando l'attuale sperimentazione e integrando la prospettiva di genere (gender mainstreaming) nel processo di formazione del bilancio, rafforzando dunque il potenziale impatto di quest'ultimo, generando valore pubblico.

Se a livello centrale non risultano disponibili analisi socioeconomiche di genere del contesto in cui gli interventi sono attuati e sono limitate le esperienze di monitoraggio per genere degli interventi e di valutazione, nelle azioni proposte della Giunta del Comune di Milano si stanno elaborando analisi socioeconomiche di genere del contesto in cui gli interventi sono attuati. Esempio: progetto REDO, Studio Vigilanza Urbana su personale femminile e conciliazione vita lavoro, avviamento all'autonomia abitativa di donne vittime di violenza in uscita da comunità in appartamenti in gestione MM.

Sono limitate le esperienze di valutazione dei loro potenziali effetti e dei loro effetti ex-post. E' questo l'aspetto su cui insistere.

I CONTENUTI DEL BILANCIO DI GENERE DEL COMUNE DI MILANO LE AZIONI DELLA GIUNTA 2023-2026

L'ultimo pezzo. Il più coinvolgente per le amministrazioni oltre alla riclassificazione contabile: si tratta delle azioni intraprese per competenza per ridurre il divario di genere, in particolare per quanto riguarda le politiche del personale o tramite le proprie politiche settoriali, che, magari, non hanno come principale obiettivo la riduzione di queste disparità ma questo è l'elemento fondante del gender mainstreaming.

- **Le azioni intraprese dalla Giunta per ridurre il divario di genere.** Con l'obiettivo di monitorare entro il mandato gli impatti a compimento delle azioni per misurarne l'efficacia, sarà possibile riorientare le politiche nei relativi ambiti di azione, **in correlazione con i Target e le Misure previsti dalla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.**
- **Azioni di tutela** (garanzia contro discriminazioni) o **Azioni positive** (per superare le disparità) e **le politiche del personale** che recepiscono le linee guida governative in merito alle politiche per le Pari Opportunità.

CONCLUSIONI

A dicembre 2023 è stata pubblicata la documentazione relativa all'implementazione della Milestone M1C1-110 (Riforma PNRR 1.13 Revisione della spesa) **che richiede la riclassificazione a partire dal 2024 del bilancio dello Stato, con riferimento alla promozione della parità di genere e alla spesa ambientale.**

Con l'attuale impostazione del Bilancio di Genere dello Stato, viene illustrata la prima applicazione, anche in coerenza con l'Agenda 2030. Questo approccio ha generato indicazioni: a) su futuri e ulteriori approfondimenti utili al miglioramento b) sulla complessità di gestire e rappresentare con un unico strumento una multidimensionalità informativa che potrebbe risultare troppo pesante con una lettura unica, perdendo così di significatività.

Auspichiamo che, insieme alla riclassificazione del bilancio dello Stato 2024, **vengano elaborate le linee guida per la Pa e gli Enti Locali**, al fine di redigere bilanci di genere comparabili, a favore di una conseguente creazione di buone pratiche da condividere e implementare.



BILANCIO DI GENERE 2023-2026

Azioni della Giunta

I CONTENUTI DEL BILANCIO DI GENERE DEL COMUNE DI MILANO 2023-2026 LE AZIONI DELLA GIUNTA

Il Bilancio di Genere del Comune di Milano contiene le azioni della Giunta, coerenti e correlabili alle misure contenute nella Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026.

La Strategia è stata adottata nel 2021 nell'ambito delle modalità per integrare le politiche di genere NELL'AZIONE PUBBLICA (gender mainstreaming) su impulso e in coerenza con la Strategia UE. Si basa su una visione di lungo termine e si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

E' articolata in 5 priorità strategiche correlate a target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026, oltre alle *Misure di Natura trasversale*, abilitanti rispetto all'intera Strategia

- 1. Lavoro**
- 2. Reddito**
- 3. Competenze**
- 4. Tempo**
- 5. Potere**

Il dettaglio delle principali misure per il raggiungimento degli obiettivi menzionati è contenuto nel testo del documento ufficiale della [Strategia Nazionale per la Parità di Genere](#)

CENTRI ESTIVI A MILANO E CASE VACANZE AL MARE, LAGO E MONTAGNA

Apertura dei centri estivi, attivi dal 12 giugno al 23 luglio e soggiorni nelle case vacanza del Comune di Milano, anche nella prima settimana di settembre

Il servizio Estate Vacanza propone soggiorni nelle case vacanza del Comune nelle località di mare (Andora e Pietra Ligure), lago (Ghiffa e Vacciago) o montagna (Zambla Alta), in cui saranno organizzati sette turni di soggiorno

AZIONE DESTINATA A INFANZIA E ADOLESCENZA (6/14 ANNI), FAMIGLIE

Annualità: 2024/2025

Le misure strategiche
DI NATURA TRASVERSALE:
Sostegno delle fragilità

TEMPO:

Estensione dell'orario e del periodo scolastico sia tramite lezioni curriculari o con istituzione di servizi scolastici estivi

STEREOTIPI DI GENERE IN EDUCAZIONE

**AZIONI PROGETTUALI E FORMATIVE RIVOLTE AL
PERSONALE EDUCATIVO DEI SERVIZI ALL'INFANZIA
DEL COMUNE DI MILANO**

Annualità: 2022/2025

**Le misure strategiche
*DI NATURA TRASVERSALE:***

Promozione di pratiche educative volte al superamento degli stereotipi di genere

STEM AND THE CITY

Promozione di eventi riguardanti le discipline STEM

L'AZIONE RIGUARDA ISTRUZIONE/LAVORO/GIOVANI ED È RIVOLTA A STUDENTESSE DI OGNI ORDINE E GRADO

Annualità: 2023/2024

Le misure strategiche

COMPETENZE:

Corsi di potenziamento nelle discipline STEM e dei servizi di orientamento scolastico per promuovere l'accesso agli studi delle materie STEM

CAMPAGNE DI PREVENZIONE PRESSO LE SCUOLE D'INFANZIA

Campagna vaccinale utile al risparmio di tempo ed economico per le famiglie

Campagna di prevenzione per la salute dei bambini e delle bambine, già in corso, quali oculistica e altro

AZIONE RIVOLTA ALL' INFANZIA (3/6 ANNI) E FAMIGLIE

Annualità: 2023/2024

Le misure strategiche

REDDITO:

Supporto a madri lavoratrici e padri lavoratori

TEMPO:

Misure per favorire la condivisione delle responsabilità

LE AZIONI DERIVANTI DA:

- ◆ *APPLICAZIONE DEL PATTO PER IL LAVORO*
- ◆ *EVOLUZIONE DELLE NORMATIVE*

DESTINATE A GARANTIRE PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO AL LAVORO E NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE

Annualità: 2022/2026

Misure strategiche

LAVORO:

Defiscalizzazione/incentivi per le imprese che assumono donne

Incentivo al rientro dopo la maternità

Riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro delle neomamme e delle lavoratrici a tempo determinato

Incentivi alla creazione di aziende femminili

CERTIFICAZIONE DI GENERE DEL COMUNE DI MILANO

Costituzione di un gruppo di lavoro interno per la certificazione di genere del Comune di Milano, in collaborazione con enti certificatori

DESTINATA AL PERSONALE DEL COMUNE DI MILANO

Annualità: 2022/2026

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Gender Mainstreaming e Bilancio di Genere, Gender Responsive Public Procurement

LAVORO:

Introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere

BANDO “MENTORSHIP”

Rivolto a giovani ragazze (hanno partecipato 555 ragazze e 267 professioniste)

OSSERVA LAVORO MILANO

Percorso di job shadowing, con 200 ragazze/i milanesi, tra i 18 e i 25 anni, e oltre 150 professioniste/i in affiancamento ai/dalle partecipanti

AZIONI DESTINATE A GIOVANI DONNE E UOMINI

Annualità: Mentorship 2022/2026, Osserva lavoro Milano 2024/2026

Misure strategiche

COMPETENZE:

Orientamento delle studentesse e studenti nelle scuole superiori al mondo dell'università e del lavoro

Orientamento per il conseguimento delle qualifiche professionali

PROGETTO DI “NEAR WORKING”

Incremento delle sedi e delle postazioni con società interessate a condividere spazi di “near working”

AZIONE DESTINATA AL PERSONALE DEL COMUNE DI MILANO

Annualità: 2022/2026

Misure strategiche

LAVORO:

Flessibilità aggiuntiva per lo smart working

EMPOWERMENT FEMMINILE

Con particolare attenzione ai percorsi STEM, nei percorsi di formazione rivolti all'autoimprenditorialità

AZIONE RIVOLTA AI GIOVANI, DONNE E UOMINI

Annualità: 2023/2026

Misure strategiche

LAVORO:

Incentivi alla creazione di aziende femminili

COMPETENZE:

Orientamento delle studentesse e studenti nelle scuole superiori al mondo dell'università e del lavoro

Potenziamento dei servizi di orientamento scolastico individuale per promuovere l'accesso agli studi delle materie STEM

“X STRADA + LIBERE” PROGETTO DI ASCOLTO DELLE DONNE DELLA CITTÀ

Ascolto e partecipazione delle donne sul tema sicurezza, punto di vista utile per l'amministrazione per progettare e attuare misure utili alla sicurezza. Perché l'uso dello spazio pubblico tra donne e uomini è diverso, non solo per la percezione di “pericolosità”, ma anche per gli orari di utilizzo, di spostamenti nella città, di frequentazione quotidiana degli spazi aperti.

Conoscere i dati e ascoltare le percezioni permetterà di impostare una strategia efficace per una vivibilità legata ai “cambiamenti dello spazio pubblico”, più abitabile e sicuro (illuminazione, eliminazione di barriere, socialità, e tanto altro).

AZIONE RIVOLTA A TUTTE LE DONNE

Annualità: 2024/2025

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Istituzione di un “patto culturale” tra il mondo istituzionale e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere

Fattori bloccanti l'implementazione della parità di genere

Rafforzamento role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere

Sostegno delle fragilità

CORSI DI AUTODIFESA CURATI DALLA POLIZIA LOCALE

Collaborazione con i Municipi, per la programmazione di corsi e la partecipazione di più soggetti

RIVOLTI A TUTTE LE DONNE

Annualità: 2022/2026

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Fattori bloccanti l'implementazione della parità di genere

Rafforzamento role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere

AMPLIAMENTO E IL RAFFORZAMENTO DELLA PRESENZA DI DONNE NELLA POLIZIA LOCALE

**AZIONE DESTINATA AL PERSONALE FEMMINILE DELLA POLIZIA
LOCALE DEL COMUNE DI MILANO**

Annualità: 2023/2025

Misure strategiche

LAVORO:

Riduzione del gender gap

Ridurre la differenza tra il tasso di occupazione femminile per le donne con figli e senza figli

PROGETTO DI FACILITAZIONE DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

con il Dipartimento di Psicologia dell'Università Bicocca di Milano, finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche della Famiglia, con lo Sviluppo dell'App "CollegaMi" per condividere bisogni, esigenze e disponibilità inerenti problematiche riguardanti la famiglia, la salute o il tempo libero.

DESTINATO A TUTTO IL CORPO DI POLIZIA LOCALE

Annualità: 2022/2024

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Favorire la conciliazione e la condivisione delle responsabilità genitoriali

PIANO LOCALE DI PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E OSSERVATORIO ANTIDISCRIMINAZIONI

Il Comune di Milano, in ATI con Fondazione ISMU, ICEI e We World, ha avviato un processo per:

- ◆ *l'elaborazione e stesura del Piano Locale di Prevenzione e Contrasto delle Discriminazioni*
- ◆ *l'istituzione di un Osservatorio Antidiscriminazioni*

DESTINATO AL PERSONALE DEL COMUNE DI MILANO

Annualità: 2022/2026

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Fattori bloccanti l'implementazione della parità di genere

Rafforzamento role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere

SOSTEGNO ALLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA, IN USCITA DA COMUNITÀ

Progetto di accoglienza in autonomia presso alloggi MM, in collaborazione con assessorato welfare e il terzo settore coinvolto per attività di accompagnamento.

DESTINATO ALLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA IN USCITA DA COMUNITÀ

Annualità: 2023/2026

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Sostegno delle fragilità

PROGETTO DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA GENITORIALITÀ

Progetto sperimentale, su base volontaria per pediatri, di accompagnamento alla genitorialità in collaborazione con Asst Niguarda

RIVOLTO A NUCLEI FAMILIARI PROBLEMATICI

Annualità: 2022/2024

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Sostegno delle fragilità

TEMPO:

Condivisione delle responsabilità genitoriali

TOPONOMASTICA AL FEMMINILE

Intitolazione vie, piazze, giardini, luoghi, monumenti, targhe e pietre d'inciampo

DEDICATA ALLE DONNE

Annualità: 2023/2026

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo e il superamento degli stereotipi di genere

Promozione di role model per la parità di genere

PROMOZIONE DI MOSTRE ED EVENTI CULTURALI

*In tutta la città in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre
Nel 2024 Fabbrica del Vapore sarà la cornice del palinsesto
"Milano città delle donne"*

AZIONE DESTINATA A TUTTE E A TUTTI

Annualità: 2023/2026

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Istituzione di un "patto culturale" tra il mondo istituzionale e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere

Promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere

BOOK-CITY

Riconoscibilità e promozione di opere scritte da donne

Annualità: 2023/2026

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Istituzione di un “patto culturale” tra il mondo istituzionale e la società civile per garantire un’azione collettiva di promozione della parità di genere

Promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere

SPORTELLI AFOL NEI CENTRI MILANO DONNA

Attivi nei Municipi 4, 8, 9, 3.

In attivazione nei Municipi 6, 2.

*Nei Municipi 5 e 7 si prevede azione sinergica con Afol o reti territoriali,
per la presa in carico di donne da attivare per la ricerca di lavoro*

AZIONE RIVOLTA A TUTTE LE DONNE

Annualità: 2022/2026

Misure strategiche

LAVORO:

Riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro delle neomamme

Analisi fattori penalizzanti per le donne

DI NATURA TRASVERSALE:

Sostegno delle fragilità

REDDITO:

Supporto a madri lavoratrici e padri lavoratori

NO WOMEN NO PANEL

Protocollo tra il Comune di Milano e RAI, 18/01/23, allo scopo di avere partecipazione plurale di donne e uomini agli eventi

Impegno del Comune di Milano per la raccolta e valutazione pubblica dei dati

AZIONE RIVOLTA A DONNE E UOMINI

Annualità: 2023/2026

Misure strategiche

POTERE:

Intervento su legge della par condicio per garantire equo tempo in televisione alle candidate e ai candidati

Promozione di partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini negli eventi e nei panel organizzati dal Comune

DI NATURA TRASVERSALE:

Gender mainstreaming

Potenziamento delle statistiche ufficiali con indicatori disaggregati

LAVORO:

Definizione di norme per l'adozione di una Policy di Genere nelle società pubbliche e private e la divulgazione delle informazioni relative alla gender parity

BANDO “PIAZZE APERTE IN OGNI QUARTIERE” E “PIAZZE APERTE PER OGNI SCUOLA”

Consolidamento e allargamento dell'esperienza degli hub scolastici, con Bando “Piazze Aperte in ogni quartiere”, con 40 interventi di urbanistica tattica e 8 piazze in aree antistanti istituti scolastici (2019-2022)

Maggio 2023: seconda fase di “Piazze Aperte per ogni Scuola”, in collaborazione con AMAT, Bloomberg Associates e Global Design Cities Initiative. 87 progetti, di 600 realtà e associazioni e 250 scuole milanesi

DESTINATE A FAMIGLIE, NONN* E ANZIAN*

Annualità: 2022/2026

Misure strategiche

TEMPO:

Favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali

Estensione dell'orario e del periodo scolastico con l'istituzione di servizi scolastici

REDO

Studio su donne già insediate nei quartieri di housing sociale, per capire rispondenza ai bisogni: condivisione, socialità, spazi dedicati ai servizi

Propedeutico rispetto ai nuovi insediamenti, offrirà uno spaccato dei bisogni alla città nel suo insieme.

AZIONE RIVOLTA A DONNE GIÀ INSEDIATE NEI QUARTIERI DI HOUSING SOCIALE

Annualità: indagine e risultati entro 2024

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Promozione del gender mainstreaming e valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa

Potenziamento delle statistiche ufficiali per il rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere

Istituzione di un "patto culturale" tra il mondo istituzionale e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere

HINES: PIAZZA ALFIERI-QUARTIERE BOVISA

Nella costruzione del progetto esecutivo coinvolgimento delle associazioni per co-progettare la piazza

AZIONE RIVOLTA AD ASSOCIAZIONI/STUDENT*/QUARTIERE

Annualità: Progetto esecutivo e realizzazione entro 2026

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Promozione dei principi e degli strumenti di Gender Responsive Public Procurement

Istituzione di un “patto culturale” tra il mondo istituzionale e la società civile per garantire un’azione collettiva di promozione della parità di genere

PREMIALITÀ NELLE GARE PER ASSEGNAZIONE SPAZI IMPIANTI ALLE SOCIETÀ SPORTIVE CHE PREVEDONO ESPLICITAMENTE SQUADRE FEMMINILI O IMPEGNO NELLA LORO COSTITUZIONE

AZIONE RIVOLTA AD ATLETE E ATLETI

Annualità: 2023/2026

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Governance e monitoraggio della diversity e della gender parity nella PA

Premialità di genere nelle gare e bandi d'appalto

Gender mainstreaming

POTENZIAMENTO SPORT AGONISTICO FEMMINILE A MILANO

Tramite agevolazione di società sportive che, nel settore femminile, sono esempi di eccellenza nazionale

AZIONE RIVOLTA AD ATLETE E ATLETI

Annualità: 2023/2026

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Premialità di genere nelle gare e bandi d'appalto

Fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere

Promozione del gender mainstreaming

PRESENZA DI FASCIATOI NEGLI SPOGLIATOI DI MILANOSPORT, SIA FEMMINILI CHE MASCHILI

Buona prassi per la condivisione del lavoro di cura

AZIONE RIVOLTA A DONNE E UOMINI PER LA CONDIVISIONE DELLA CURA

Annualità: 2023/2024

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere

Promozione del gender mainstreaming

TEMPO:

Favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali

MONITORAGGIO E RAFFORZAMENTO DEL DUP, IN OTTICA DI IMPATTO DI GENERE

AZIONE DESTINATA A TUTTI E A TUTTE

Annualità: 2023/2026

Modalità strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Gender mainstreaming e bilancio di genere e valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa

Potenziamento delle statistiche ufficiali per produzione di indicatori disaggregati per genere

PREMIALITÀ DI GENERE

Nei bandi e nelle gare d'appalto a favore di imprese che incrementano occupazione femminile o in possesso della certificazione di genere

RIVOLTA A DONNE E IMPRESE CERTIFICATE

Annualità: 2022/2026

Modalità strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Gender Responsive Public Procurement

FAST-TRACK AGLI SPORTELLI PER GENITORI

Corsie preferenziali negli appuntamenti per persone con carico di cura

AZIONE DESTINATA A GENITORI CON BAMBIN* E CAREGIVERS

Annualità: 2023/2024 riferito ai Municipi

Misure strategiche

TEMPO:

Favorire condivisione delle responsabilità genitoriali

Promozione del gender mainstreaming

SALA DEDICATA ALL'ALLATTAMENTO O AREA PROTETTA PER BAMBIN* PICCOL*

AZIONE RIVOLTA A UTENTI CON BAMBIN* PICCOLI

Annualità: 2023/2024 riferito ai municipi

Misure strategiche:

TEMPO:

Favorire condivisione delle responsabilità genitoriali

Promozione del gender mainstreaming

DISTRIBUTORI DI ASSORBENTI E PRODOTTI DI GENERE PERSONALE NEI LUOGHI PUBBLICI

AZIONE DESTINATA A TUTTI E TUTTE

Annualità: 2023

Misure strategiche

TEMPO:

Promozione dell'assistenza e la cura dell'infanzia, degli anziani, dei degenti e della persona tramite detassazione dei beni necessari

PRODUZIONE E PROMOZIONE DEL NUMERO 15-22 (VIOLENZA) SUI MONITOR DELL'ANAGRAFE, ACCOMPAGNATE ANCHE DA ALTRE INFORMAZIONI UTILI ALLA VITA DELLE DONNE IN CITTÀ

AZIONE RIVOLTA A TUTTE LE DONNE DI OGNI ETÀ

Annualità: 2023

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Sostegno delle fragilità

VALUTAZIONE SPOSTAMENTI DI ANZIANE/I SOLI OVER 70 ANNI, RESIDENTI NELLE CASE DEL PATRIMONIO MM IN APPARTAMENTI AI PIANI BASSI

**AZIONE RIVOLTA AD ANZIANE/I OVER 70
RESIDENTI IN ALLOGGI MM**

Annualità: 2023/2024

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Sostegno delle fragilità

SOSTITUZIONE ELETTRODOMESTICI A RISPARMIO ENERGETICO E CON MAGGIORE SICUREZZA

(sostituzione elettrodomestici a gas versus elettrici)

AZIONE DESTINATA A RESIDENTI CASE POPOLARI MM

Annualità: 2023/2024

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Sostegno delle fragilità

PROGETTO DI ORTI CONDIVISI E/O SPAZI PER ATTIVITÀ

Azione per resident in case popolari MM per attivare mamme e bambini, eventualmente anche i custodi sociali, qualora presenti nello stabile scelto*

Analogo progetto in alcune Residenze per Anziani del Comune di Milano, che vuole coinvolgere le donne ancora attivabili nella cura del giardino floreale.

DESTINATO A DONNE E BAMBIN* IN CASEGGIATI MM E DONNE IN RSA DEL CDM

Annualità: 2024/2025

Misure strategiche

DI NATURA TRASVERSALE:

Sostegno delle fragilità

TEMPO:

Favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali

Bibliografia delle fonti consultate e degli eventi di presentazione e discussione di esperienze sul Bilancio di Genere

Gender Policies Report European Commission, Dicembre 2021

2022 Report on Gender Equality in the EU, European Commission, 2022

The Covid19 pandemic and care, European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2022

“Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni, Bruxelles, 2020

Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, luglio 2021

Il Bilancio di Genere: un’opportunità per un futuro equo, giusto e sostenibile, Inail, rete dei CUG, ottobre 2023

Bilancio di genere e miglioramento delle politiche pubbliche. Le indicazioni della Ragioneria generale dello Stato, Aline Pennisi, Dirigente generale Ministero economia e Finanze (MEF) e Presidente CUG MEF, ottobre 2023

“Linee Guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la Funzione Pubblica, Dipartimento per le Pari Opportunità, agosto 2021

Il bilancio di genere per l’esercizio finanziario 2022, Ministero dell’Economia e delle Finanze, 2023

Il bilancio di genere per l’esercizio finanziario 2021, Audizione dinanzi agli uffici di Presidenza congiunti delle Commissioni bilancio del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati, Dott.ssa Lucia Albano, Sottosegretaria di Stato al Ministero dell’economia e delle finanze, 27 aprile 2023

Il bilancio di genere per l’esercizio finanziario 2020, Appendice II, Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere, Ministero dell’Economia e delle Finanze, 2021

Legislazione e Politiche di Genere n.17, Camera dei deputati, Servizio Studi, XIX Legislatura, marzo 2023

Legislazione e Politiche di Genere n.62, Camera dei deputati, Servizio Studi, XIX Legislatura, marzo 2022

L'occupazione femminile, Camera dei deputati, Servizio Studi, XIX Legislatura, dicembre 2023

Conciliazione vita-lavoro, Camera dei deputati, Servizio Studi, XIX Legislatura, 24 novembre 2023

Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2022 Ragioneria Generale dello Stato - Ministero dell'Economia e delle Finanze - Circolare del 16 maggio 2023, n. 22 (mef.gov.it)

EIGE's Gender Mainstreaming Platform: Gender mainstreaming, gender analysis https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0319271enn_002.pdf

Parità vo cercando, 1948-2022- Le donne italiane in oltre settanta anni di elezioni, Senato della Repubblica, Ufficio Valutazione Impatto, 8 marzo 2023

UNI, Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, marzo 2022

Bilancio di Genere 2021, restituzione del lavoro svolto, a cura della delegata per le pari opportunità, Daria Colombo, Comune di Milano

Il bilancio di Genere - audit aggiornamento 2020, Comune di Milano, settembre 2021

Il bilancio di Genere – audit aggiornamento 2021, Comune di Milano, settembre 2022

Il bilancio di Genere - audit aggiornamento 2022, Comune di Milano, settembre 2023

Rapporto Le Equilibriste, la Maternità in Italia, Save the Children Ricerca, 2024

Women, Labour markets and economic growth, Banca d'Italia, Convegno, Roma, June 2023

Le politiche di genere nel PNRR, Intellera Consulting, novembre 2022

Il bilancio di genere del Comune di Bologna, edizione 2020

Il piano per l'uguaglianza di genere 2021-2026, Città Metropolitana di Bologna, luglio 2022

No women no panel, le cifre della parità, Monitoraggio di genere nella comunicazione pubblica, Lucio Pisacane, Arianna Voto, CNR, 2024

Milan Gender Atlas / Milano Atlante di genere, Florencia Andreola e Azzurra Muzzonigro, (co-fondatrici di Sex & the City, associazione di promozione sociale che indaga le città da una prospettiva di genere) LetteraVentidue, 2021

Libere, non coraggiose. Le donne e la paura nello spazio pubblico, Florencia Andreola e Azzurra Muzzonigro, (co-fondatrici di Sex & the City, associazione di promozione sociale che indaga le città da una prospettiva di genere) LetteraVentidue, 2024

Step up, Walkability for Women in Milan, funded by Fondazione Cariplo, Transform Transport, Temalab, SexandtheCity, Walk21, Project 2024

Focus del Rapporto ANVUR 2023, Analisi di Genere, A. Celletti, P. Costantini, E. Primeri, S. Romagnosi, Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario, 2023

Women's Empowerment Observatory, the European House Ambrosetti, second edition 2023

29° Rapporto sulle migrazioni, Fondazione Ismu Ets, 2023

Ipsos, International Women's Day, The Global Institute for Women Leadership, Kings College London, 2023

Rapporto disuguaglianze, Superare gli ostacoli nell'età della formazione, la crescita e i percorsi di istruzione, Fondazione Cariplo, 2023