

Bilancio di genere

2019 - 2020 - 2021



Comune di Parma

INDICE

1. Premessa

2. Presentazione

3. Introduzione

4. Nota metodologica

Punti di forza, Opportunità, Punti di debolezza, Rischi

Anni 2019 e 2020

5. Analisi del contesto interno

Personale del Comune di Parma

- Analisi dei dati
- Part-time e flessibilità oraria di lavoro
- Congedi parentali
- Costituzione del CUG
- Rappresentanza ed empowerment

Le azioni svolte dal Comune di Parma

Valori, telelavoro e lavoro agile

6. Analisi del contesto esterno

- Analisi demografica di genere
- L'imprenditoria femminile a Parma

7. Ambiti analizzati (Servizi Educativi, Sociale, Mobilità, Pari Opportunità)

- L'ambito educativo
Azioni svolte dal Comune di Parma
- L'ambito sociale
Azioni svolte dal Comune di Parma
Minori e genitorialità
Fragilità e violenza di genere
Non autosufficienza
- L'ambito della mobilità
Azioni svolte dal Comune di Parma
- L'ambito delle pari opportunità
Azioni svolte dal Comune di Parma

8. Anno 2021

Focus su alcuni progetti del Comune di Parma

- Esperienze di lavoro flessibile – Telelavoro e Smartworking
- Orientamento: accompagnamento alla scelta scolastica
- Educare alle differenze
- Laboratori famiglia e laboratori compiti
- Collocazione in emergenza di donne sole o con figli
- Donne vittime di tratta - progetto oltre la strada
- Progetti per la promozione della parità di genere nelle scuole
- Progetti dedicati al contrasto dell'omobitransnegatività

9. Riclassificazione contabile

10. Conclusioni

1. Premessa

Migliorare l'attività politica nelle città significa indirizzarla verso un percorso di maggiore efficienza. L'efficienza si misura nella qualità generale dei servizi erogati e nella pronta risposta alle emergenze del nostro tempo, ma si giudica anche dall'attività funzionale ai singoli bisogni della cittadinanza.

Talvolta, infatti, i cittadini e le cittadine hanno bisogni diversi, l'obiettivo dei Comuni è dare risposte a questi bisogni nel modo più preciso e mirato possibile. A tal proposito, da anni il Comune di Parma è sul campo per migliorare l'efficienza della sua attività amministrativa, e il bilancio di genere è un passo avanti importante verso questo obiettivo.

Uguaglianza e diritti sono parole spesso bistrattate, o peggio ancora enfatizzate con fare retorico, ma a Parma sono la base del nostro vivere civile e le fondamenta essenziali del bilancio di genere: in queste pagine troviamo la chiave per aprire le porte di una nuova attività amministrativa, più improntata ai bisogni individuali e all'abbattimento delle disuguaglianze di genere.

D'altra parte la storia recente di Parma parla per noi: dal Presidente Stefano Rodotà, di cui conserviamo un geloso e intimo ricordo, Parma è stata definita "La città dei diritti". Una città che ha saputo guardare oltre le disuguaglianze lavorando anima e corpo per migliorare la vita e i diritti civili dei suoi cittadini. È un percorso di civiltà ai suoi inizi, ma con orgoglio possiamo affermare che molti passi sono stati compiuti, e il bilancio di genere ne è la più viva e concreta testimonianza.

Ci lasciamo alle spalle un periodo difficile contrassegnato dalla pandemia, frenato dalla crisi economica e da una crescita nazionale lenta; all'orizzonte la strada è ancora tortuosa e ostacolata da crisi internazionali che minano le certezze degli italiani. Crediamo che questi fenomeni possano incidere sulla serenità di ognuno di noi, ma ciò nonostante, e proprio in virtù di ciò, puntare sulla qualità della vita, sull'abbattimento delle disuguaglianze, sulla difesa dei propri diritti, sul bisogno individuale delle cittadine e dei cittadini di Parma sia la strada giusta da percorrere per inseguire un sogno. Il sogno di una città che ha scelto mettere al centro del suo sviluppo e della crescita economica la cultura dei diritti e del progresso umano e civile.

Federico Pizzarotti
Sindaco di Parma

2. Presentazione

Con il termine “bilancio di genere” si intende il documento che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un’amministrazione.

Il Bilancio di genere ha l’obiettivo di certificare quanto è stato fatto durante il mandato, in maniera integrata a livello di tutte le politiche, per rimuovere qualsiasi forma di discriminazione e promuovere l’uguaglianza di tutti gli individui che compongono la nostra società in ottica di “gender mainstreaming”. Questo significa considerare il genere come parte integrante di ogni politica messa in atto per promuovere non solo l’uguaglianza tra uomini e donne, ma per raggiungere un’equità che tenga conto delle differenze in ottica costruttiva.

Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, le politiche non sono neutre rispetto al genere ma al contrario determinano un impatto differenziato su uomini e donne. Tra i motivi per realizzare un bilancio di genere, si colloca anche il raggiungimento di alcuni obiettivi della governance locale oggi fondamentali: efficienza, efficacia, trasparenza ed equità.

Gli Enti locali hanno una grande responsabilità nel cercare di raggiungerli, proprio perché è a livello locale che si mette alla prova il sistema sull’efficacia delle politiche antidiscriminatorie. Partendo dal proprio Ente, le amministrazioni devono sentire il dovere di promuovere cambiamenti efficaci e duraturi per migliorare il livello di conoscenza e consapevolezza della popolazione verso tutte quelle pratiche che causano divisioni, pregiudizi e disuguaglianze.

Questo è l’obiettivo che, come Amministrazione, ci siamo dati e che abbiamo cercato di perseguire in questi anni in tutti i settori del nostro Comune. In questa pubblicazione, che comprende in maniera riassuntiva, ma non esaustiva, quanto fatto nel triennio 2019-2021, vogliamo mostrare i vari interventi posti in essere nei cinque settori chiave per lo sviluppo di politiche antidiscriminatorie, ossia: il Settore Personale, gli Educativi, il Sociale, la Mobilità e quello, più generico ma che li comprende tutti, delle Pari Opportunità.

Il Bilancio di Genere non è un “bilancio delle donne” bensì un bilancio finalizzato a certificare gli effetti positivi che le politiche messe in atto hanno avuto su tutta la nostra società, pur perseguendo l’affermazione di diritti individuali. Una società equa è una società da cui tutti possono trarre vantaggio e vivere meglio.

Dotandosi di uno strumento come il Bilancio di Genere, l’Amministrazione è in grado di avere coscienza degli impatti che le proprie azioni hanno sulla vita pubblica e contemporaneamente di capire dove intervenire per migliorare la propria azione in un’ottica di equità.

I risultati che abbiamo registrato sono significativi, soprattutto se li paragoniamo a quelli di altre città, ma rivelano anche la presenza di zone d’ombra sicuramente migliorabili.

Il Bilancio di genere che qui presentiamo vuole essere uno strumento di lavoro per le prossime amministrazioni, che ci auguriamo lo utilizzino per capire come muoversi e cosa migliorare per avvicinarsi a quella Parità che rende tutte e tutti più liberi.

3. Introduzione

Il Comune di Parma, in attuazione delle direttive europee e nazionali, propone il Bilancio di genere per gli anni 2019, 2020 e 2021, e quindi la valutazione e monitoraggio delle politiche attuate tenendo conto dell'ottica di genere. Lo fa in un momento storico straordinario con politiche e percorsi progettuali fermati e messi in crisi dalla pandemia. Per questo un Bilancio di genere si rende ancora più necessario: per stabilire, analizzare, valutare la condizione femminile e quanto l'Ente impiega, utilizza, destina, in termini finanziari, a favore di donne e uomini che presentano realtà vissute molto differenti dovute alla loro diversità e, soprattutto, alle opportunità che vengono loro offerte.

Redigere il Bilancio di genere impone la necessità e l'opportunità di leggere il Bilancio dell'Ente in una prospettiva attenta anche alle questioni di genere: il gender budgeting non moltiplica gli strumenti di programmazione e rendicontazione, ma consente di analizzare l'allocazione delle risorse economiche di ogni istituzione, valutandone l'impatto in termini di miglioramento, indifferenza o peggioramento rispetto all'obiettivo dell'eguaglianza di genere.

Per questo il Comune di Parma ha deciso di avviare un percorso che porti all'applicazione del Bilancio di Genere inteso come il documento che analizza e valuta le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione in un'ottica di genere applicando il concetto di gender mainstreaming quale strumento di promozione delle pari opportunità.

Alla base della redazione del Bilancio di genere vi è l'assunto iniziale che, date le differenze e le discriminazioni di genere esistenti, le politiche pubbliche non siano neutrali: per questo la valutazione del diverso impatto su donne e uomini può fornire indicazioni preziose per reindirizzare le politiche e, in tal modo, rendere più efficiente e trasparente l'operato della Pubblica Amministrazione. In pratica, il Bilancio di genere consiste nel rivelare i diversi effetti che le decisioni in materia di spese e di entrate hanno su donne e uomini, e che variano a seconda della fase della vita di questi ultimi e della situazione economica e sociale. Quindi ciò significa rivedere le decisioni in materia di finanze pubbliche per garantire che contribuiscano a promuovere l'uguaglianza di genere, piuttosto che rafforzare le disuguaglianze esistenti.

Il Comune di Parma s'inserisce in una cornice legislativa che, oltre a quella europea e nazionale, vede l'Emilia-Romagna quale prima Regione a emanare una legge dedicata alla parità e alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni di genere. Il Comune di Parma ha siglato, il 5 settembre 2017, un Protocollo con la Regione Emilia-Romagna ispirato alla legge per la parità, per continuare e incrementare il percorso, già intrapreso, per la realizzazione di politiche orientate alla promozione delle pari opportunità per tutte e tutti e alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni. La firma del Protocollo ha messo a fuoco gli obiettivi che l'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Parma persegue per sviluppare al meglio impegni già assunti e mettere a sistema azioni trasversali che interessano tutte le politiche dell'ente.

Fra le azioni individuate si trova l'adozione di strumenti di monitoraggio e valutazione delle politiche locali in ottica di genere, con valutazione del diverso impatto delle azioni amministrative e delle politiche attuate sulla vita di donne e uomini come, a titolo d'esempio, il bilancio di genere.

Affermare che le politiche non sono neutre e, quindi, indirizzare la progettazione e la loro realizzazione tenendo conto della differenza di genere stabilisce un primo punto di partenza: evidenziare che donne e uomini hanno necessità diverse, desideri diversi, ruoli diversi all'interno della società e opportunità diverse. E' ormai dimostrato che il raggiungimento di una società equa e paritaria è un plus per tutti, donne e uomini, e per questa ragione vale la pena analizzare il bilancio in questa ottica, per meglio comprendere come le risorse dell'ente impattino sul genere, in maniera diretta o indiretta. E quanto valga la pena rein-

4. Nota metodologica

Il Comune di Parma considera il Bilancio di genere strumento strategico che, nel suo complesso, può offrire la fotografia della situazione economica e sociale del Comune secondo il criterio di genere, distinguendo sulla base dei destinatari e delle destinatarie dei servizi offerti, evidenziando quali politiche impattano di più su un genere piuttosto che sull'altro. Per la realizzazione del Bilancio di genere per gli anni 2019 e 2020 è stato istituito, nel marzo 2021, dalla Direzione Generale del Comune di Parma un gruppo di lavoro formato dai Settori: Cittadinanza Attiva, Pari Opportunità e Benessere Animale; Risorse Umane; Finanziario; S.O. Programmazione e Controllo; Comunicazione e Promozione del territorio.

Il metodo di lavoro ha previsto, in questa che è la prima stesura del Bilancio di genere del Comune, il coinvolgimento di alcuni Settori e in particolare: Risorse Umane, Servizi Educativi, Sociale, Mobilità in particolare per gli anni 2019 e 2020. Di questi Settori sono stati individuati i capitoli di Bilancio e le risorse destinate ad azioni direttamente inerenti al genere e che impattano direttamente sulle donne ad azioni sensibili al genere o indirettamente inerenti che impattano sulle famiglie (per es. attività di cura e di assistenza). Le azioni individuate hanno permesso di far emergere le azioni pianificate dall'Amministrazione che contribuiscono al superamento della disparità tra i generi in relazione a distribuzione e gestione delle risorse economiche nei Settori individuati.

Invece per l'anno 2021 si è scelto un focus su alcuni progetti del Comune di Parma considerati particolarmente impattanti sulla vita delle donne soprattutto perché dedicati alla cura di ragazzi e ragazze e al sostegno e supporto alle famiglie e cioè: Orientamento: accompagnamento alla scelta scolastica, Educare alle differenze, Laboratori famiglia e laboratori compiti, Collocazione in emergenza di donne sole o con figli, Donne vittime di tratta - Progetto Oltre la strada, Progetti per la promozione della parità di genere nelle scuole, Progetti dedicati al contrasto dell'omobitransnegatività.

punti di forza

Presenza nella struttura del Comune di un Settore con specifiche funzioni dedicate alle pari opportunità.

Progetti e iniziative avviati per la sensibilizzazione e valorizzazione dei temi relativi a necessità, bisogni, desideri, aspettative, ruoli delle donne.

Considerazione positiva da parte di gruppi di donne attive e associazioni della città.

opportunità

Maggior diffusione delle linee guida redatte dal Comune di Parma dedicate al linguaggio di genere.

Monitoraggio del bilancio e dell'assegnazione delle risorse in ottica di genere.

Inserimento nelle checklist di audit e nel controllo amministrativo del linguaggio di genere.

Coinvolgimento del territorio e delle associazioni sul tema del genere e dell'assegnazione delle risorse in questa ottica.

punti di debolezza

Migliorare la consapevolezza sulle politiche di genere nel Comune di Parma e nella città.

Implementare le politiche di genere e impiegare più risorse umane ed economiche.

rischi

Cambiamento culturale caratterizzato da tempi molto lunghi.

Scarsa valorizzazione dei talenti femminili

Accentuazione della violenza domestica in considerazione del periodo di pandemia.

5. Analisi del contesto interno

IL PERSONALE DEL COMUNE DI PARMA

I dati pubblicati si riferiscono all'anno 2020, anno di cambiamenti dovuti a nuove assunzioni pari al numero dei pensionamenti. All'interno del Comune di Parma la componente femminile risulta in netta prevalenza: su 100 dipendenti, 71 sono donne.

Il tasso di femminilizzazione all'interno dell'ente è quindi molto forte, come d'altra parte accade della Pubblica Amministrazione.

Storicamente una delle possibili spiegazioni è costituita dalla presenza di maggiore tutele contrattuali rispetto al settore privato, rendendo più facile alle donne la conciliazione del lavoro professionale con quello domestico.

Analisi dei dati

TABELLA 1.1_RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

tempo indeterminato

inquadramento	UOMINI						DONNE						TOTALE
	≤ 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	> di 60 anni	totale	≤ 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	> di 60 anni	totale	
A			1	2		3				3		3	6
B		4	4	22	10	40		1	14	48	23	86	126
C	6	35	66	48	20	175	7	79	136	192	50	464	639
D	2	9	25	25	10	71	8	50	99	94	11	262	333
DIR			1	8	3	12			1	4	1	6	18
Totale	8	48	97	105	43	301	15	130	250	341	85	821	1122
% sul personale complessivo	0,71%	4,28%	8,65%	9,36%	3,83%	26,83%	1,34%	11,59%	22,28%	30,39%	7,58%	73,17%	100,00%

tempo determinato

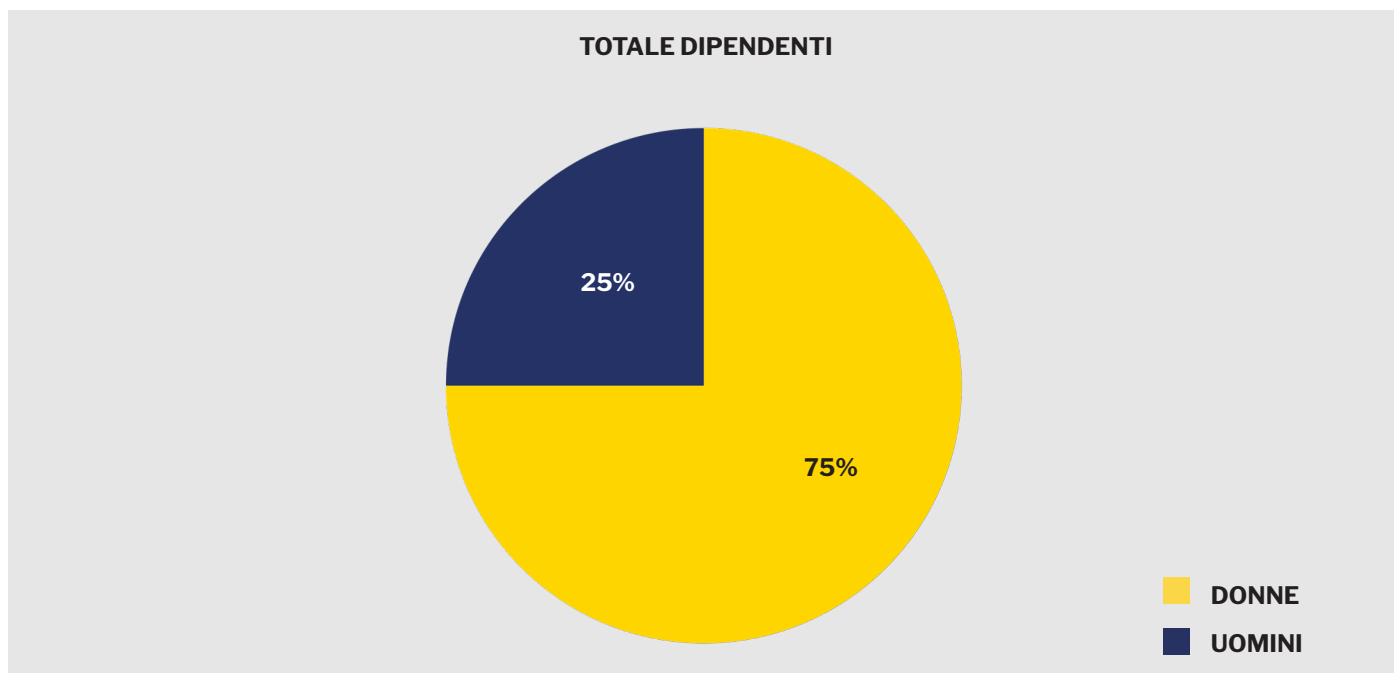
inquadramento	UOMINI						DONNE						TOTALE
	≤ 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	> di 60 anni	totale	≤ 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	> di 60 anni	totale	
C	3				3	3	40	38	31	7		116	119
D	1				1	1	4	2	2	1		9	10
art. 90		2	3		6	6		1				1	7
DIR				1	1	1							1
DIR GEN				1	1	1							1
SEG GEN										1		1	1
Totale	4	2	3	2	1	12	44	41	33	9		127	139
% sul personale complessivo	2,88%	1,44%	2,16%	1,44%	0,72%	8,63%	31,65%	29,50%	23,74%	6,47%	0,00%	91,37%	100,00%

SPUNTI DI RIFLESSIONE

L'anno 2020 è stato caratterizzato dall'assunzione (al 31/12/2020) di 99 nuove unità a seguito di pubblici concorsi. Rapportando però il totale complessivo della popolazione dipendente in servizio nell'ente al 31/12/2019 – totale tra donne e uomini pari a 1253 unità – nel 2020 vediamo il totale pari a 1261 persone.

Siamo quindi di fronte ad un saldo positivo, seppur con numeri esigui (8 unità), tra cessazioni e nuove assunzioni, a fronte comunque di un importante numero di persone in quiescenza di rapporto di lavoro.

La proporzione percentuale tra dipendenti uomini e donne sul totale della popolazione dipendente (sia a TD che TI) vede la seguente composizione:



Analizzando nel dettaglio i numeri delle tabelle sopra riportate, possiamo notare come quasi si raddoppi il numero di dipendenti in età inferiore ai 30 anni – con un apporto alla riduzione dell'età media dei dipendenti del Comune – che passa da 46 unità a 79 (complessivamente tra uomini e donne – TD e TI).

Si assiste altresì inevitabilmente ad uno spostamento di popolazione dipendente nei 2 range di età compresi tra 41-50 anni e 51-60 anni, comprensibilmente essendo esito di una passata attività assunzionale. Per esempio se si percentualizza il dato dell'intera popolazione dipendente, si può notare come aumenti dal 41% al 46% il numero di dipendenti di genere femminile nella fascia compresa tra i range di cui sopra, ed inevitabilmente la riflessione volge alla c.d. “generazione sandwich” che vede le lavoratrici impegnate nell'assolvere alle funzioni di cura rivolte ai figli e al contempo ai genitori che divengono anziani e che, oltre a non costituire rete di supporto nell'attività di accudimento dei nipoti, sovente per età incorrono in problematiche sanitarie tali da non renderli non autosufficienti, richiedendo una sempre maggior destrezza ed abilità nel cercare di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro.

Questa fotografia è rappresentata anche dal numero di personale nella fascia d'età d'interesse che è inquadrata Part time (vedi grafico sotto – tabella 1.7) per un totale di 127 unità che si avvale dell'istituto del part time, pari all'11% sui dipendenti a tempo indeterminato, con prevalenza del genere femminile pari a 104 unità su 127). Dato che emerge ulteriormente rafforzato analizzando la tabella 1.8 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ' e TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE dove si evince che sempre le donne appartenenti alla generazione sandwich, utilizzano i diversi strumenti che l'Amministrazione ha messo in campo quale strumento per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

Il contesto non può fare altro che prevedere una sempre maggiore attenzione alla messa in campo all'interno dell'Amministrazione di politiche volte alla conciliazione.

TABELLA 1.2_PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	12	85,72%	7	100	19	90,48%
Master di I livello	1	7,14%			1	4,76%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1	7,14%			1	4,76%
Totale personale	14	100%	7	100%	21	
% sul personale complessivo		66,66%		33,34%		100,00%

TABELLA 1.3_PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	31	10,73%	52	6,38%	83	7,52%
Diploma di scuola superiore	145	50,17%	392	48,10%	537	48,64%
Laurea	22	7,61%	103	13%	125	11,32%
Laurea magistrale	91	31,49%	267	32,76%	358	32,43%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			1		1	
Totale personale	289	100%	815	100%	1104	
% sul personale complessivo		26,18%		73,82%		100,00%

Relativamente ai titoli di studio posseduti, si ravvisa come nella tabella 1.2 – personale dirigenziale e titolo di studio, tutti i dirigenti dell'ente siano in possesso almeno di Laurea, mentre tra il personale non dirigenziale il genere femminile risulta essere in possesso di qualifiche relative a percorsi di studio oltre il diploma di scuola superiore, pari ad un 46% rispetto al 39% dei dipendenti uomini.

Riguardo i titoli di studio dell'intera popolazione di dipendenti, apprezziamo la forte presenza di laureati (basti pensare che il dato medio di laureati in Italia nel 2018, considerata la popolazione tra i 25 e i 64 anni, si ferma al 19%)

Eppure le posizioni al vertice della struttura organizzativa (Dirigenti e Posizioni Organizzative) sono occupate in prevalenza da uomini: le donne aventi una Posizione Organizzativa pesano il 4% della popolazione femminile, contro il rispettivo 7% riferito agli uomini; il rapporto è ancor di più sbilanciato a favore della componente maschile nella classe dirigenziale, in quanto solo l'1% delle donne ha raggiunto tale categoria, rispetto al 4% dei maschi.

TABELLA 1.4_POSIZIONI DI RESPONSABILITA' NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione Organizzativa	22	37,28%	37	67,72%	59	100%
Alta Professionalità			3	100%	3	100%
Totale personale	22		40		62	
% sul personale complessivo		35,48%		64,52%		100%

TABELLA 1.5_ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITA PER ETA' E PER GENERE

tempo indeterminato

	UOMINI							DONNE						
permanenza nel profilo/livello	≤ 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	> di 60 anni	totale	%	≤ 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	> di 60 anni	totale	%
inferiore a 3 anni	8	15	7	4	1	35	12,96%	15	46	41	10	1	113	14,01%
tra 3 e 5 anni		4	6	5	1	16	5,65%		28	25	15		68	8,40%
tra 5 e 10 anni		5	6	3		14	4,65%		12	28	11	1	52	6,46%
oltre 10 anni		24	77	85	38	224	76,74%		44	155	301	82	582	71,13%
Totale	8	48	96	97	40	289	100%	15	130	249	337	84	815	100%
% sul personale complessivo	2,66%	15,95%	32,23%	34,88%	14,29%			1,83%	15,83%	30,45%	41,53%	10,35%		

TABELLA 1.6_DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello
inquadramento	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
A	985,34	1089,9	1027,16
B	1267,67	1331,87	1308,53
C	1615,69	1567,72	1579,14
D	1962,79	1865,48	1888,12
DIR	3977,08	3341,64	3709,53
Totale personale	1634,43	1708,99	1653,8
% sul personale complessivo	26,00%	74,00%	

Rispetto alla tabella 1.6 – si evince come l'andamento del divario economico sia inversamente proporzionale al genere e al livello crescente di inquadramento. Nei livelli inferiori (A e B) sono le donne ad evidenziare una retribuzione netta media superiore, che via via decresce a vantaggio del genere maschile all'aumentare del livello di inquadramento).

Part-time e flessibilità orario di lavoro

Questa fotografia è rappresentata anche dal numero di personale nella fascia d'età d'interesse che è inquadrata Part time (vedi grafico sotto – tabella 1.7) per un totale di 127 unità che si avvale dell'istituto del part time, pari all'11% sui dipendenti a tempo indeterminato, con prevalenza del genere femminile pari a 104 unità su 127).

TABELLA 1.7_RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo presenza	UOMINI							DONNE						
	≤ 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	> di 60 anni	totale	%	≤ 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	> di 60 anni	totale	%
tempo pieno	8	42	88	100	40	278	92,36%	15	117	209	304	72	717	87,33%
part time > 50%		5	6	3	3	17	5,65%		13	38	33	10	94	11,45%
part time < 50%		1	3	2		6	1,99%			3	4	3	10	1,22%
Totale	8	48	96	97	40	289	100%	15	130	249	337	84	815	100%
% sul personale complessivo	2,66%	15,95%	32,23%	34,88%	14,29%	100,00%		1,83%	15,83%	30,45%	41,53%	10,35%	100,00%	

Congedi parentali

TABELLA 1.8 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età Tipo misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	≤ 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	> di 60 anni	totale	%	≤ 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	> di 60 anni	totale	%
personale che fruisce di part time a richiesta		5	8	6	5	24	16,80%		16	39	52	12	119	83,20%
di cui part time verticale		4	8	5	4	21	38,10%		4	12	13	5	34	61,90%
di cui part time orizzontale		1		1	1	3	3,40%		12	27	39	7	85	96,60%
di cui part time misto														
personale che fruisce di telelavoro		1	1	3		5	18,60%		3	11	7	1	22	81,40%
personale che fruisce del lavoro agile														
personale che fruisce di orari flessibili		11	27	23	17	78	26,40%		32	74	90	21	217	73,60%
altro														
Totale		22	44	38	27	131			67	163	201	46	477	
% sul personale complessivo		3,60%	7,30%	6,20%	4,40%	21,50%			11,00%	26,90%	33,00%	7,60%	78,50%	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Numero di permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	3624,08	26,00%	10359,60	74,00%	13983,68
Numero permessi orari L. 104/1992 (numero ore) fruiti	1152,95	22,80%	3895,66	77,20%	5048,61
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	569,60	3,80%	14994,72	96%	15564,32
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	62,30	15,60%	338,20	84,40%	400,50
Totale personale	5408,93	15,50%	29558,18	84,50%	34997,11

Dato che emerge ulteriormente rafforzato analizzando la tabella 1.8 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' e TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE dove si evince che sempre le donne appartenenti alla “generazione sandwich” (le lavoratrici impegnate nell’assolvere alle funzioni di cura rivolte ai figli e al contempo ai genitori che divengono anziani), utilizzano i diversi strumenti che l’amministrazione ha messo in campo quale strumento per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

Il contesto non può fare altro che prevedere una sempre maggiore attenzione alla messa in campo all’interno dell’Amministrazione di politiche volte alla conciliazione.

Costituzione del CUG

La legge n. 183 del 4 novembre 2010 ha disposto l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Successivamente, con la Direttiva del marzo 2011, il ministro per la Pubblica amministrazione e l’innovazione ed il ministro per le Pari opportunità hanno fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento e sui criteri di composizione dei Comitati unici di garanzia.

Il CUG è composto da un/una Presidente e da rappresentanti designati dall’Amministrazione e pari numero di rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali.

Il primo CUG del Comune di Parma è stato istituito nel marzo 2011.

E’ in carica il CUG composto da 24 persone scelte fra il personale del Comune di Parma attraverso un bando pubblicato dal Settore Risorse Umane.

Le finalità del CUG del Comune di Parma sono volte a favorire la creazione di un contesto di lavoro improntato al rispetto e alla promozione delle pari opportunità e del principio di non discriminazione e alla creazione di condizioni di benessere organizzativo per tutti i lavoratori e le lavoratrici dell’Ente.

In particolare il CUG del Comune di Parma persegue i seguenti obiettivi:

Assicurare pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica o psichica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua e all'orientamento sessuale, politico, sindacale ed ogni altra forma di discriminazione;

Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, psicologica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;

Contribuire a razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione del Comune anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Direttiva 2/2019 ha ridefinito ruolo e compiti del CUG il quale ha compiti propositivi con la predisposizione di proposte di azioni positive atte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, la promozione e il potenziamento delle azioni dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione della pari dignità delle persone sul luogo di lavoro, la proposizione di azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo, progetti, proposte ed azioni positive volte a prevenire e/o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche nell'ambiente di lavoro; ha compiti consultivi riguardo a progetti di riorganizzazione dell'Ente, ai piani di formazione del personale, in materia di orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita/lavoro, in relazione ai criteri di valutazione del personale; ha altresì compiti di verifica degli esiti dei processi.

Rappresentanza ed empowerment

Il Comune di Parma è impegnato nel diffondere una cultura paritaria basata sull'equilibrio fra i generi nei ruoli di potere e nelle posizioni apicali.

L'amministrazione ha aderito, su proposta di ANCI e del Comune di Milano al "Patto dei Comuni per la parità e contro la violenza di genere" per la promozione di una cultura che porti a una parità reale in una società più equa e paritaria.

Inoltre il Comune di Parma, su proposta di AICCRE (Associazione Italiana del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa Federazione dell'Emilia-Romagna), ha aderito alla "Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale".

Dal 2017 la composizione della Giunta comunale vede la presenza di 4 Assessori con l'applicazione della regola che prevede l'equilibrio di genere (40%).

Il Consiglio Comunale è composto da 32 Consiglieri più il Sindaco e vede la presenza femminile pari a 11 Consiglieri (30%).

Di seguito la presenza femminile negli organi di società partecipate comunali.

	Composizione Consiglio di Amministrazione			Composizione Collegio Sindacale		
Denominazione Società	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
ADE S.p.A.	1	0	1	2	1	3
C.A.L. S.r.l. cons.	2	1	3	2	1	3
CE.P.I.M S.p.A.	9	3	12	5	0	5
EmiliAmbiente S.p.A.	2	1	3	3	2	5
Fiere di Parma S.p.A.	6	2	8	4	1	5
Forma Futuro S.c.r.l.	1 *	2	3	1	0	1
	1 **	2	3	0	1	1
IT.CITY S.p.A.	1	0	1	2	1	3
Infomobility S.p.A.		1	0	2	1	3
Lepida S.c.p.A.	2	1	3	1	2	3
Parma Alimentare S.r.l.	1	0	1	0	0	0
Parma Gestione Entrate S.p.A.	2	1	3	2	1	3
Parma Infrastrutture S.p.A.	1	0	1	2	1	3
ParmAbitare S.c.r.l. in liquidazione	1	0	1	0	0	0
ParmaInfanzia S.p.A.	1	2	3	1	2	3
S.M.T.P. S.p.A.	2	1	3	1	2	3
S.T.T. Holding S.p.A.	1	0	1	2	1	3
SO.GE.A.P. S.p.A.	0	0	0	4	1	5
SO.PR.I.P. S.r.l. in liquidazione e in concordato preventivo	0	0	0	0	0	0
TEP S.p.A.	2	1	3	2	1	3

* anno di riferimento 2019

** anno di riferimento 2020

LE AZIONI SVOLTE DAL COMUNE DI PARMA

Valori, telelavoro e lavoro agile

Da alcuni anni, come previsto nei documenti di programmazione dell'Ente, sono state implementate attività e progetti finalizzati al raggiungimento di importanti obiettivi strategici: valorizzazione delle capacità professionali del personale, modello delle competenze, benessere organizzativo, analisi e ridefinizione dei processi di lavoro, con il supporto delle tecnologie informatiche, processo di change management con il coinvolgimento di dirigenti e posizioni organizzative, innovazione digitale e dematerializzazione, in linea con l'obiettivo di sviluppo delle ICT e dell'e-government - Agenda Digitale dell'Emilia-Romagna.

Nel 2019 è stato promosso e realizzato, con il supporto di REF-Ricerche, un percorso formativo interno sulla valorizzazione delle risorse umane in un contesto di cambiamento organizzativo (*Formazione in tema di piano dei Fabbisogni di Personale*), con la finalità principale di mettere a punto un modello di formulazione di un piano triennale di pianificazione a partire dai fabbisogni di personale rispetto all'innovazione tecnologica e organizzativa delle strutture, delle procedure e dei ruoli, con un focus su tre Settori considerati strategici (servizi demografici, servizi per l'edilizia e le imprese - SUAPE, servizi sociali) e le cui finalità di innovazione riguardano la qualità del servizio, il rapporto con l'utenza, l'organizzazione e la digitalizzazione.

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, in particolare, con l'obiettivo di favorire nuove e diverse forme di flessibilità lavorativa, per una migliore conciliazione di vita e lavoro, già nel 2016, su impulso del Comitato Unico di Garanzia, è stata realizzata una prima sperimentazione del telelavoro e a fine 2018 è stato indetto un bando per l'assegnazione di n. 30 postazioni di telelavoro su due anni, approvando uno specifico Regolamento. Nel Piano delle Azioni Positive 2020/2022, approvato a fine gennaio 2020, si prevedeva inoltre l'avvio di un progetto pilota di lavoro agile, partendo dall'inserimento dell'azione intersettoriale nel PEG, affinché diventi obiettivo strategico per ciascun Dirigente, e dalla creazione di un gruppo di lavoro dedicato. Era inoltre già previsto di aderire come Comune di Parma all'accordo attuativo promosso dalla Regione Emilia Romagna per l'implementazione del Progetto VeLA (delibera di Giunta Comunale del 15/05/2020).

Dall'inizio dell'emergenza sanitaria da Covid-19 (fine febbraio 2020) sono stati progressivamente collocati in lavoro da remoto n. 814 dipendenti, corrispondenti al 66% del totale. Di questi, n. 28 sono i dipendenti che già usufruivano del telelavoro, esteso poi a 5 giorni settimanali, e n. 292 sono insegnanti ed educatori che stavano svolgendo specifici progetti e attività da remoto. La percentuale dei dipendenti in lavoro da remoto ha raggiunto anche il 100% in alcuni Settori, mentre in altri, che prevedono sportelli/servizi aperti al pubblico, le percentuali sono chiaramente più ridotte (16% Polizia Locale, 36% Servizi al Cittadino, 60% Servizi Sociali) ed è stato utilizzato anche lo strumento dell'esenzione ai sensi dell'art. 87 c. 3 del D.L. 18/2000, convertito in Legge 27/2000.

Obiettivi e risultati attesi

L'iter e la modulistica realizzata per governare questo importante e repentino cambiamento delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (modulo di richiesta / autodichiarazione per il lavoro da remoto, analisi delle domande da parte di una Commissione, responsabilizzazione dei singoli dirigenti nell'individuazione delle attività "telelavorabili", anche all'interno di quelle indifferibili e anche per Settori che prevedono il front office) sono risultati i primi strumenti utili per l'analisi del contesto, in vista del

progressivo passaggio a progetti di vero e proprio smart working e, più in generale, di una trasformazione organizzativa e delle competenze che, alla fine dell'emergenza e a regime, renda questa opportunità fruibile ad un numero ottimale di persone, garantendo nel contempo il miglioramento della performance organizzativa. Obiettivo generale è quindi certamente quello di assicurare livelli di attività e servizi, come Pubblica Amministrazione, adeguati a fronteggiare la grave crisi che il Paese attraversa e alle nuove domande che si prospettano sia nelle diverse fasi dell'emergenza, sia nella società sicuramente trasformata nel post emergenza. Per fare ciò, è necessario vedere lo smart working non più e non solo come uno strumento di conciliazione (come nelle sperimentazioni condotte negli anni scorsi), ma come occasione per una complessiva strategia di ripensamento dell'organizzazione dei servizi pubblici.

Con l'introduzione del lavoro agile perseguono i seguenti obiettivi:

1. introdurre soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale, orientata al risultato e, al tempo stesso, mirata ad un incremento di produttività;
2. rafforzare le misure di conciliazione di vita e lavoro (anche rivedendo ed incrementando parallelamente lo strumento del telelavoro);
3. favorire un clima di fiducia, attraverso la responsabilizzazione e l'autonomia del personale;
4. promuovere la mobilità sostenibile, tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro.

Prerequisiti per un ottimale funzionamento del lavoro agile e, in quanto tali, anche risultati attesi in questa fase di passaggio dal lavoro da remoto "in emergenza" al lavoro agile, sono individuati nei seguenti tre ambiti:

Tecnologia: conformità alle linee guida nazionali sul protocollo informatico, dematerializzazione dei processi e gestione dei flussi documentali, connessioni da remoto che garantiscano la sicurezza, adeguati investimenti in hardware e in software gestionali, ripensamento degli spazi di lavoro e allestimento nuovi ambienti di condivisione attrezzati (spazi di co-working);

Organizzazione: organizzazione del lavoro per processi, chiara assegnazione dei compiti, lavoro per obiettivi, rafforzamento delle competenze (digitali, soft-skill, gestione dello SW...) e riduzione del digital divide;

Regolazione del rapporto di lavoro: regolazione "leggera" attraverso discipline e regolamentazioni interne all'Ente, che adeguino gli istituti dei CCNL, in relazione soprattutto all'orario di lavoro, attivando il confronto con il sindacato, in particolare all'interno dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

6. Analisi del contesto esterno

ANALISI DEMOGRAFICA DI GENERE

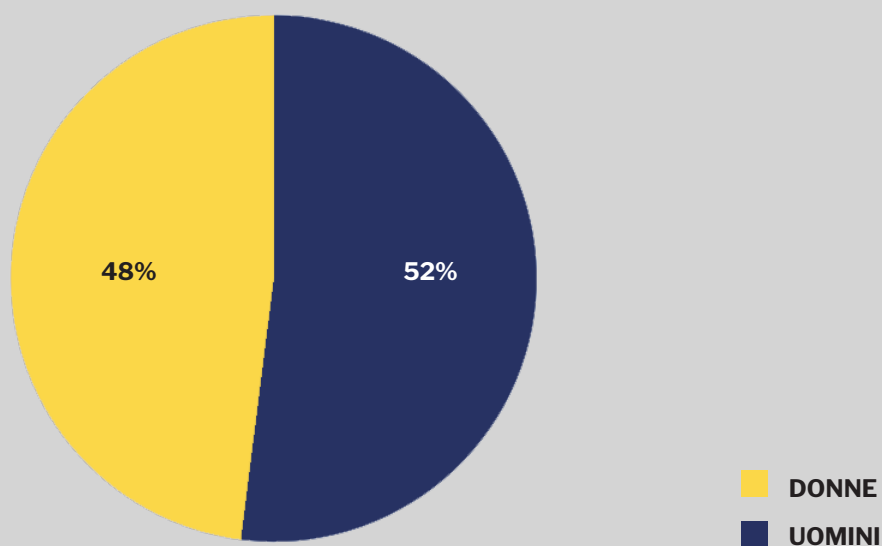
Al 31 dicembre 2020 Parma conta su una popolazione di 200.118 residenti di cui 103.595 donne e 96.523 uomini. La maggioranza del numero di donne è dovuto ad una maggiore longevità, come è evidente anche dalla maggiore età media femminile.

E' evidente un perdurante invecchiamento della popolazione, dati i bassi tassi di natalità e l'aumentata aspettativa di vita.

Questo mette in luce un problema di cura e di qualità della vita, soprattutto delle donne anziane che sono anche le più povere (lavori sottopagati, part-time, lavori a singhiozzo dovuti a maternità e lavori di cura che "pesano" sull'importo della pensione).

Le donne sono in numero maggiore soprattutto nella fascia over 45, mentre nella fascia giovanile conta l'impatto delle migrazioni economiche che riguardano soprattutto giovani uomini.

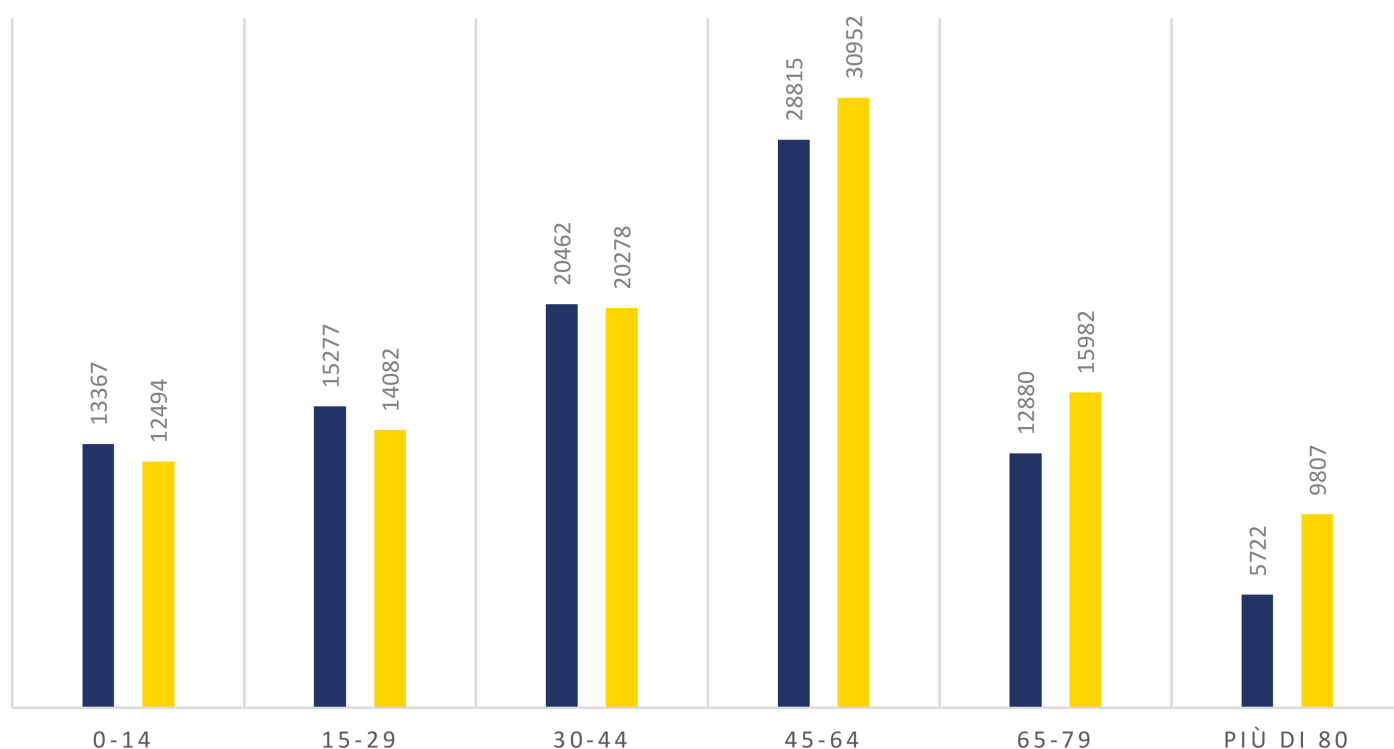
RESIDENTI PER GENERE AL 31 DICEMBRE 2020 (dato ISTAT)



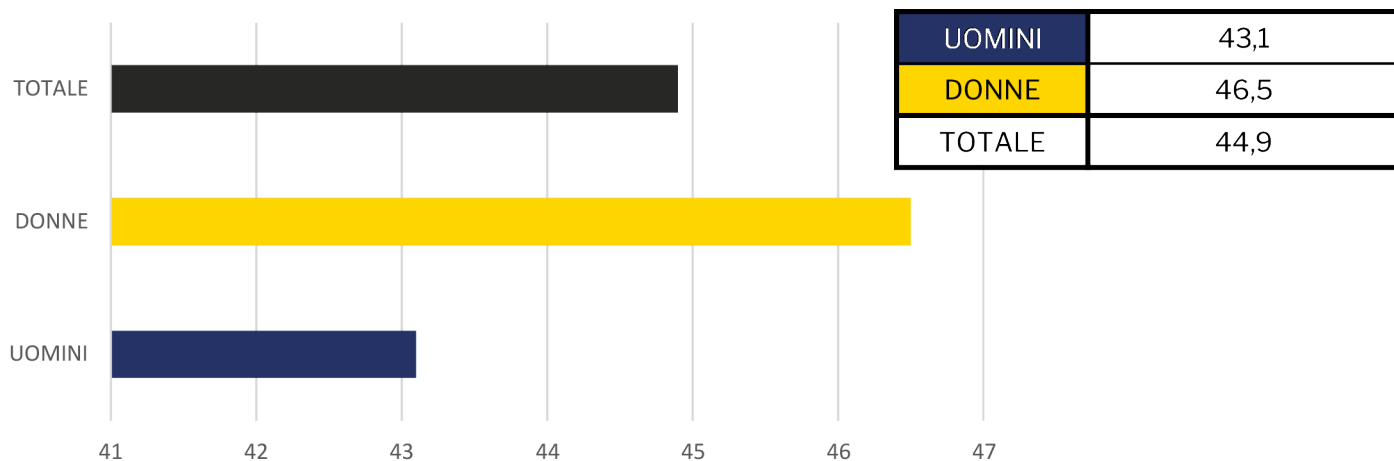
CLASSE DI ETÀ' PER GENERE

anni	UOMINI	DONNE	TOTALE
0-14	3326	3011	6237
15-29	3688	3081	6769
30-44	5610	5525	11135
45-64	3467	4673	8140
65-79	417	1010	1427
più di 80	72	114	186

■ UOMINI ■ DONNE



ETÀ' MEDIA PER GENERE



Le straniere e gli stranieri residenti a Parma sono 33.894 con una presenza più consistente di donne, soprattutto dell'est Europeo. Le provenienze maggiormente rappresentate sono Romania (4598), Moldova (4056), Albania (2835) ma sono presenti anche Filippine, Nigeria, Tunisia, Marocco e altre.

STRANIERI PER GENERE AL 31 DICEMBRE 2020

UOMINI	16480	48,62%
DONNE	17414	51,38%
TOTALE	33894	100%

STRANIERI PER CLASSI DI ETA' E GENERE

anni	UOMINI	DONNE	TOTALE
0-14	3326	3011	6237
15-29	3688	3081	6769
30-44	5610	5525	11135
45-64	3467	4673	8140
65-79	417	1010	1427
più di 80	72	114	186
TOTALE	16480	17414	33894

ETA' MEDIA STRANIERI PER GENERE

UOMINI	32,13
DONNE	35,93
TOTALE	34,08

Dal censimento 2019 si evince una percentuale di donne laureate maggiore rispetto a quella maschile, che però non si traduce in maggiore possibilità occupazionali o occupazione, condizione dovuta al mercato del lavoro e alle diverse opportunità presenti per donne e uomini.

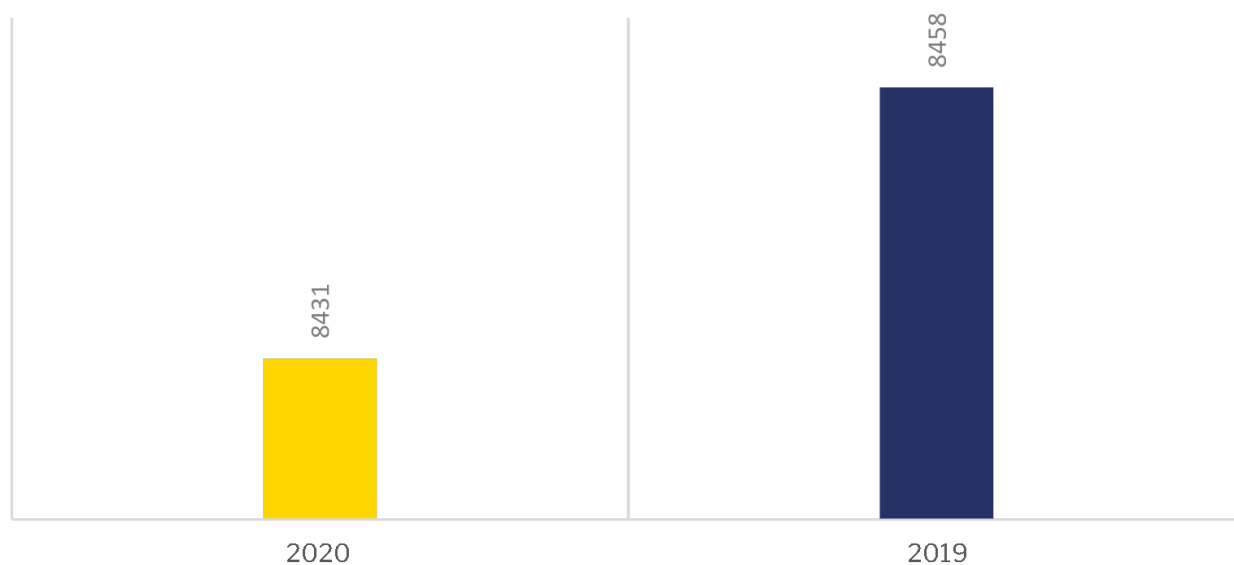
	UOMINI		DONNE		TOTALE
TITOLO DI STUDIO (> 9 anni)	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Nessun titolo	3032	3,4	3979	4,1	7011
Scuola Elementare	9939	11,2	14267	14,8	24206
Medie o avviamento	23470	26,5	21216	22	44686
Diploma 3 anni	33138	37,4	34018	35,2	67156
Terziario di primo livello	4105	4,6	5314	5,5	9419
Terziario secondo livello o dottorato	15000	16,9	17840	18,5	32840
Totale	88684		96634		185318

	UOMINI		DONNE		TOTALE
CONDIZIONE PROFESSIONALE (> 16 anni)	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Occupati	50663	60,9	42863	46,9	93526
In cerca di occupazione	4125	5	4518	4,9	8643
Pensionati	17006	20,5	21684	23,7	38690
Studenti	6455	7,8	6881	7,5	13336
Casalinga	711	0,9	11304	12,4	12015
Altra condizione	4188	5	4124	4,5	8312
Totale	83148		91374		174522

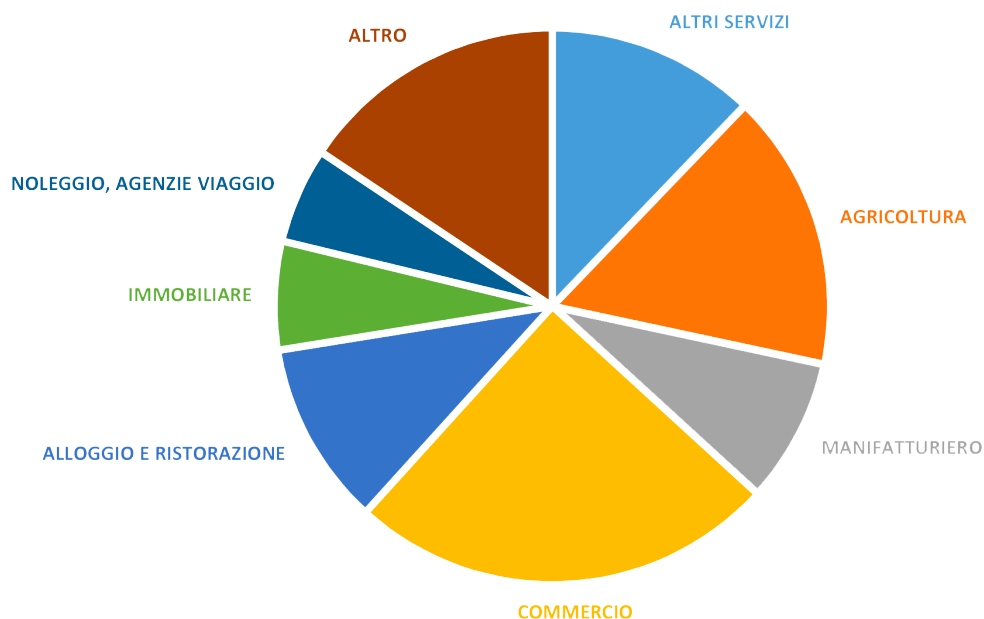
L'IMPRENDITORIA FEMMINILE A PARMA

A Parma le imprese femminili si inseriscono in un sistema economico caratterizzato da un'elevata iniziativa imprenditoriale. Su una popolazione di circa 450.000 abitanti le imprese registrate alla Camera di Commercio sono quasi 46.000, 100 imprese ogni 1.000 abitanti, una delle densità maggiori in Europa.

Le imprese femminili attive a Parma al 31.12.2020 sono 8431, diminuite di 27 unità rispetto al 2019 (in cui erano 8458), con un calo di -0,32%



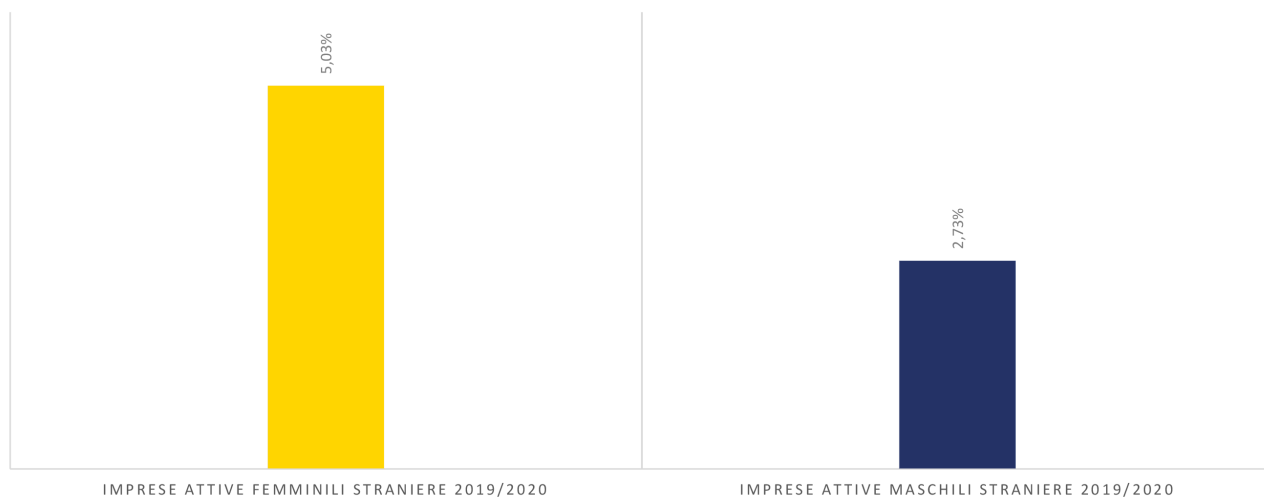
IMPRENDITORIA FEMMINILE A PARMA



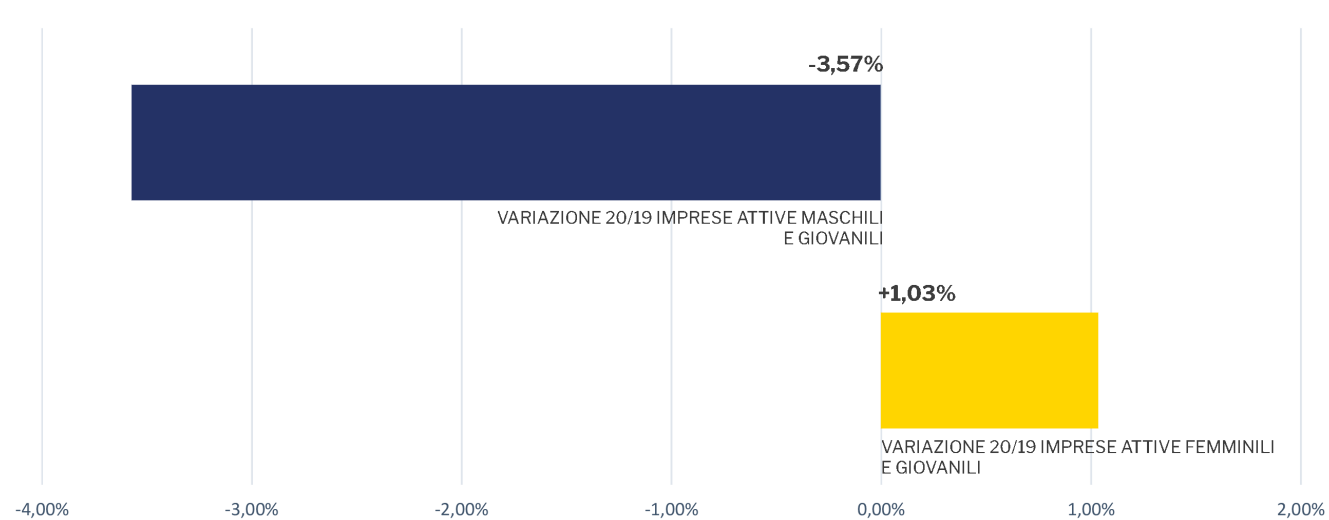
Incidenza delle imprese femminili nei macro settori:

Commercio e ristorazione /alloggio: 36%; Altri servizi : 12%; Agricoltura : 16%; Manifatturiero: 8%

VARIAZIONE IMPRESE ATTIVE FEMMINILI E STRANIERE A PARMA 2020/2019



VARIAZIONE IMPRESE ATTIVE FEMMINILI E GIOVANILI A PARMA 2020/2019



7. Ambiti analizzati

(Servizi Educativi, Sociale, Mobilità, Pari Opportunità)

L'AMBITO EDUCATIVO

La Regione Emilia Romagna con la legge n 19/2016 definisce le finalità e le modalità attuative dei servizi educativi per la prima infanzia riconoscendo le bambine e i bambini quali soggetti di diritti individuali, giuridici, civili e sociali, dettando i criteri generali per la realizzazione, la gestione, la qualificazione e il controllo dei servizi educativi per la prima infanzia pubblici e privati e definendo, con una o più direttive, i requisiti strutturali e organizzativi, i criteri e le modalità per la realizzazione e il funzionamento dei servizi, compresi quelli sperimentali, nonché le procedure per l'autorizzazione al funzionamento e per l'accreditamento.

Il Progetto Educativo è l'elemento fondamentale che rende coerente l'azione educativa e l'organizzazione del Servizio. È il frutto di lunga e approfondita ricerca centrata sulla conoscenza dello sviluppo psico-fisico del bambino, nella consapevolezza del ruolo fondamentale che i primi anni di vita rivestono per la costruzione dell'identità.

I nidi d'infanzia rappresentano un servizio educativo e sociale di interesse pubblico volto a favorire la crescita dei bambini e delle bambine fino a tre anni di età e ad appoggiare la famiglia nei suoi compiti di educazione e cura.

I nidi d'infanzia di Parma si sono caratterizzati nel tempo come luoghi di "benessere relazionale", nei quali bambini, genitori e personale trovano spazi e tempi per rapportarsi e interagire.

Le Scuole d'Infanzia di Parma sono istituzioni educative finalizzate a promuovere l'effettiva uguaglianza delle opportunità educative dei bambini e delle bambine di 3,4,5 anni con l'intento di sostenere i loro processi di apprendimento, l'educazione alla vita interpersonale e alla vita sociale.

A partire dal 2005 le Scuole Statali e Paritarie del 1° ciclo insieme al Comune ed altri soggetti pubblici sono legate dalla sottoscrizione del **PATTO PER LA SCUOLA, accordi di programma** per rilevare puntualmente le necessità del sistema scolastico e per programmarne gli interventi nel modo più efficace. Il Patto per la Scuola sottoscritto nel 2005, è stato rinnovato il 18 dicembre 2008 e il 3 giugno 2014.

SCUOLE STATALI:

- 11 Istituti Comprensivi 1 Direzione Didattica:
 - 24 Scuole primarie
 - 12 Scuole secondarie di I grado
- 1 Convitto:
 - 1 Scuola primaria
 - 1 Scuola secondaria di I grado
- 1 Scuola per l'Europa:
 - 1 Scuola primaria
 - 1 Scuola secondaria di I grado

SCUOLE PARITARIE:

- 6 Scuole primarie
- 5 Scuole secondarie di I grado

SCUOLE PRIVATE:

- 1 Scuola primaria
- 2 Scuole secondarie di I grado

Azioni svolte dal Comune di Parma

Nel settore educativo del Comune di Parma la presenza femminile ricopre la totalità delle risorse umane e come tale si situa in piena continuità con la tendenza nazionale e internazionale: il lavoro di cura appartiene al genere femminile. Da questo punto di vista l'ostacolo culturale dichiara tutta la sua forza e pervasività inducendo a riflettere e a orientare sforzi sui percorsi educativi e sulle variabili contestuali e culturali che determinano la formazione della persona all'interno delle nostre comunità e all'interno delle Istituzioni e agenzie formative preposte all'educazione e all'istruzione dei bambini e delle bambine.

Il Comune di Parma riserva attenzione al personale dei servizi educativi, in particolare con la possibilità di effettuare parte del monte ore per il personale insegnante ed educatore (circa 300 insegnanti\educatori con una presenza del genere maschile di solo due unità); Possibilità di modulare con flessibilità e secondo le esigenze della propria organizzazione personale e familiare parte dell'orario di lavoro per il personale afferenti agli uffici che supportano il funzionamento dei servizi educativi di nido e scuola dell'infanzia. (circa 6 persone); Possibilità di costruzione di una cultura di attenzione al genere e rottura dei suoi stereotipi e pregiudizi all'interno di una riflessione aperta al personale adulto all'interno dei servizi educativi, attraverso l'attivazione di canali formativi e di aggiornamento anche legati a percorsi educativi e didattici.

All'interno dei servizi educativi lo sforzo è quello di riferirsi sempre più alla coppia genitoriale nel tentativo di costruire quella corresponsabilità che consente un bilanciamento equo del ruolo materno e paterno nell'educazione dei figli e nella tenuta della relazione con l'Istituzione educativa.

Il punto di forza principale consiste nel rilanciare una cultura che combatte lo stereotipo di genere e il pregiudizio ad esso legato.

Le opportunità sono legate alla possibilità di promuovere competenze più diffuse e di consentire ad alcune aree tecniche di arricchirsi rispetto ad un apporto tecnico-professionale che possa assumere sfumature e connotazioni differenti, in quanto nell'esercizio delle performance professionali dovrebbero emergere stili e approcci più diversificati, legati alle appartenenze di genere.

PROGETTO PRE SCUOLA E LUDOTECA

Contributo alle scuole primarie e secondarie di primo grado, in base alle richieste delle famiglie, per l'organizzazione di servizi di pre scuola e di ludoteca. Questi servizi, necessari e funzionali ai bisogni delle famiglie, svolgono attività di accoglienza, di vigilanza e di assistenza educativa.

Impatto diretto

- Possibilità per le donne di rientrare nel mercato del lavoro attraverso un'attività da svolgere al proprio domicilio

Impatto indiretto

- Sostegno ai genitori con impegni lavorativi non ordinari (per esempio "turnisti") che consente di usufruire di un servizio di cura dedicato.
- Possibilità per le famiglie che rientrano nei criteri stabiliti dal bando annuale di avere un contributo economico per l'utilizzo del servizio.

Indicatori

- famiglie che hanno usufruito del servizio: 380
- famiglie che hanno richiesto e ottenuto il contributo per l'utilizzo del servizio: 21

SPORTELLLO SCUOLA - SCUOLE E CULTURE DEL MONDO

Servizio di supporto per l'inserimento scolastico e sociale dei minori neoarrivati e delle loro famiglie e per i docenti della scuola primaria e secondaria di 1° grado (diritto allo studio, organizzazione di corsi di lingua italiana L2 servizi estivi; servizi del territorio per il sostegno scolastico; luoghi di aggregazione). Nei mesi estivi giugno/luglio viene organizzato un laboratorio in contemporanea per bambini/e della scuola primaria e secondaria di primo grado e per le loro madri. Mentre i ragazzi/e sono impegnati/e in attività di gioco finalizzate anche al rinforzo della lingua italiana, le madri sono coinvolte in attività socializzanti, di condivisione ma anche di apprendimento della lingua italiana.

Impatto diretto

- sostegno alla creazione di una rete informale di supporto per le donne straniere che s'inseriscono nei percorsi

Impatto indiretto

- sostegno alla genitorialità

Indicatori

- iniziative rivolte alle madri: 19
- accessi allo sportello: 265

ORIENTAMENTO: ACCOMPAGNAMENTO ALLA SCELTA SCOLASTICA

Servizio di accompagnamento alla scelta scolastica per giovani delle scuole secondarie di primo grado e secondo grado realizzato nelle scuole e presso uno sportello pomeridiano. Cosa farò da grande? Quale scuola è quella giusta per me? Come posso affrontare le difficoltà dello studio? Se mi accorgo di avere sbagliato, posso cambiare percorso? Esistono percorsi scolastici da maschi e da femmine? Lo sportello di orientamento aiuta a rispondere a queste domande, a capire meglio le attitudini e contrastare gli stereotipi nella scelta scolastica e professionale. Il servizio si rivolge anche a docenti e famiglie per sostenerli nella funzione di supporto e accompagnamento educativo nella fase di scelta.

Impatto diretto

- Promozione della competenza di autorientamento e contrasto alla dispersione scolastica

Impatto indiretto

- Contrasto agli stereotipi di genere nella scelta formativa e professionale

Indicatori

- accessi al servizio: 1910
- accessi studentesse: 915

PROGETTO TESEO

Progetto per sostenere i ragazzi nella motivazione all'apprendimento, valorizzando le loro qualità e le competenze positive, ponendo attenzione ai loro bisogni, sostenendoli nel percorso di crescita individuale, aiutandoli ad instaurare relazioni significative con i pari e con gli adulti, creando attorno ad essi un ambiente più favorevole, accogliente, stimolante sia sul piano umano e relazionale che formativo, secondo la logica di promozione dell'agio. Destinatari: studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo grado.

Attività

- Laboratori espressivi che consentono di conoscere meglio se stessi e gli altri attraverso un percorso espressivo delle emozioni percepite nella fase di evoluzione di sé.
- Sportello d'ascolto: colloqui individuali o a piccolo gruppo, con figure professionali esperte. Lo sportello è uno spazio per accogliere e ascoltare tutte le richieste tipiche dei ragazzi in questa fascia evolutiva, per dare voce a dubbi e preoccupazioni, per leggere e contenere il disagio, per riconoscere e valorizzare le risorse e le competenze personali. Educatore Scolastico: attivazione di interventi educativi individuali e per il gruppo classe.

Impatto indiretto

- promozione del benessere negli e nelle adolescenti

Indicatori

- accessi ai servizi: 4700

PROGETTO EDUCARE ALLE DIFFERENZE

Progetto di laboratori teatrali per prevenire veri e propri comportamenti devianti, fenomeni di discriminazione ed esclusione, bullismo, cyber bullismo, razzismo, omofobia e violenza di genere ma anche il disagio scolastico e/o relazionale (con i pari, con la famiglia, con il mondo adulto altro) è necessario quindi mettere in atto forme di educazione sul riconoscimento e il rispetto delle differenze, il superamento degli stereotipi, per favorire una cultura positiva sui rapporti di genere e sulle loro rappresentazioni.

Impatto diretto

- contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere

Impatto indiretto

- promozione del valore delle differenze

Indicatori

- adesioni ai laboratori: 825
- adesioni per studentesse: 495

PROGETTO CITTADINANZA ATTIVA

Percorso di educazione alla cittadinanza e all'esercizio dei diritti e dei doveri, con l'obiettivo di stimolare nei ragazzi il concreto prendersi cura di se stessi, degli altri, dell'ambiente e della collettività cittadina. Gli studenti, stimolati da un facilitatore e accompagnati dagli insegnanti, affrontano in classe un tema di interesse comune e lavorano per sviluppare un progetto concreto di miglioramento della vita della classe e/o della scuola, definendo le regole per cooperare e prendere decisioni condivise. I temi proposti alle scuole sono: ambiente, diritti, volontariato, accoglienza.

Impatto indiretto

- Promozione dell'esercizio dei diritti e della partecipazione attiva alla vita sociale e civile

Indicatori

- accessi ai laboratori: 325

L'AMBITO SOCIALE

Il Settore Sociale del Comune di Parma ha attuato una significativa riorganizzazione di tutto il Servizio in un'ottica culturale diversa di inserimento del servizio nelle reti del territorio.

Lo sviluppo di questo modello di Welfare Comunitario, cerca di approfondire gli aspetti di riorganizzazione, semplificazione e razionalizzazione di servizi e interventi, promuovendo un nuovo modo di stare nella comunità, di relazionarsi con tutti gli attori, di co-progettare servizi e interventi con l'impegno e la partecipazione di tutti, in un nuovo Patto fondativo della comunità basato sui valori della fiducia e della corresponsabilità.

E' stato promosso un cambiamento di approccio al lavoro sociale, sintetizzabile nel passaggio dal "progettare su...(la famiglia, il minore, ecc.)" a "progettare con ...", prevedendo l'attivazione delle risorse, sia del singolo, sia della sua rete familiare e relazionale e della comunità instaurando un diverso rapporto tra servizio e cittadinanza: non più solo come utente a cui devono essere erogate delle risposte, ma come persona con cui costruire un «patto» fatto di impegni reciproci, responsabilità, che deve prevedere l'investimento sulle capacità delle singole persone anche quando si ritrovano in situazioni di disagio, anche grave.

Azioni svolte dal Comune di Parma

Minori e genitorialità

La **Struttura Operativa Genitorialità** promuove e coordina una rete di interventi che, con diverse modalità, sono orientati alla promozione della genitorialità con particolare attenzione a quella più fragile, al fine di sostenerla nelle diverse fasi evolutive e di accompagnarla nei momenti di transizione, nelle fasi critiche e in presenza di importanti carichi di cura, con un approccio mirato ad affiancare le risorse delle persone e delle famiglie e a prendersi cura delle relazioni e dei legami che si sviluppano nel contesto familiare e comunitario.

PROGETTO UNA CASA IN PIU'

Il progetto "Una casa in più" si rivolge ai genitori di bambini da 3 mesi a 6 anni, residenti nel Comune di Parma, che hanno l'esigenza di conciliare l'accudimento dei figli con impegni lavorativi "non ordinari". E' possibile, per le famiglie aventi i requisiti previsti dal bando, ottenere contributi. Il progetto prevede l'istituzione di un Albo Comunale di "assistenti di conciliazione" al quale possono iscriversi, previo colloquio selettivo con un'apposita commissione comunale.

Impatto diretto

- Possibilità per le donne di rientrare nel mercato del lavoro attraverso un'attività da svolgere al proprio domicilio

Impatto indiretto

- Sostegno ai genitori con impegni lavorativi non ordinari (ad es. "turnisti") che consente di usufruire di un servizio di cura dedicato. Possibilità per le famiglie che rientrano nei criteri stabiliti dal bando annuale di avere un contributo economico per l'utilizzo del servizio.

Indicatori

- assistenti di conciliazione" iscritte all'Albo Comunale": 10
- famiglie che hanno richiesto e ottenuto il contributo per l'utilizzo del servizio: 25

PERCORSO NASCITA

Accompagnamento all'evento nascita, al "prima" e al "dopo" in sinergia con enti e associazioni coinvolti nel progetto. Le finalità del Percorso, rivolte alle donne, alle coppie, alle famiglie, sono:

- la promozione del benessere e l'accompagnamento, individuando risposte adeguate alle singole esigenze;
- l'offerta di una risposta che consideri prioritario un approccio alle persone che tenga uniti i diversi aspetti connessi all'evento nascita (fisiologici, emotivi, relazionali).

Impatto diretto

- sostegno alla maternità (iniziative dedicate)

Impatto indiretto

- sostegno alla neo-genitorialità (incontri dedicati).
- sostegno alla neo-genitorialità: il portale dedicato dà la possibilità di un facile accesso alla rete di servizi che ruota intorno alla neo-genitorialità

Indicatori

- iniziative rivolte alle neo-mamme: 65
- incontri di sostegno alla neo-genitorialità condotti da operatori del Centro per le Famiglie: 11
- accessi al portale dedicato: 3270

LABORATORI FAMIGLIA e LABORATORI COMPITI

Questi progetti vedono la sinergia tra Comune e Associazioni di volontariato del territorio. Anche grazie alla fruizione di spazi sociali dedicati, si creano concrete occasioni di socializzazione finalizzate al coinvolgimento partecipativo delle famiglie, offrendo sostegno nei compiti di cura, educazione e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Ad oggi, sono attivi nella città di Parma tre Laboratori Famiglia, dislocati in tre diverse zone della città: il Laboratorio Famiglia "Al Portico", il Laboratorio Famiglia "In Oltretorrente", il Laboratorio Famiglia "San Martino San Leonardo". Il Progetto "Laboratorio Compiti" è finalizzato ad implementare l'alleanza fra famiglie, scuola e territorio. L'idea di fondo è quella di avvicinare e di sostenere le famiglie nelle attività di studio e compiti dei figli con l'aiuto di volontari. Le famiglie stesse possono sia fruire che dare un apporto al progetto. L'attività principale è il sostegno nei compiti ed il rinforzo didattico, ma questo è solo uno degli scopi del progetto. Si cerca infatti di costruire un'unione fra famiglie, bambini e volontari dove la difficoltà dei singoli diventa la forza del gruppo.

Impatto indiretto

- Creazione di connessioni tra famiglie; promozione e sviluppo di nuove relazioni tra donne, tra famiglie, tra organizzazioni.
- Risposta al bisogno espresso dalle famiglie in relazione al supporto scolastico e familiare.

Indicatori

- accessi ai Laboratori Famiglia: 700
- laboratori compiti attivati: 10
- accessi ai Laboratori Compiti: 250

La **Struttura Operativa Fragilità** promuove e coordina, in stretto raccordo con i Poli territoriali di Servizio Sociale ed in collaborazione con i soggetti del Terzo Settore, una rete di interventi orientati a sostenere i singoli e le famiglie con difficoltà relazionali, sociali ed economiche in una logica di affiancamento verso un percorso di autonomia e tutela delle persone più fragili attraverso la predisposizione e attivazione di misure di accompagnamento inerenti la dimensione dell'abitare, del lavoro e dell'inclusione sociale.

INTEGRAZIONE TRA ISTITUZIONI

Il Comune di Parma promuove, in rete, azioni e interventi a favore di donne che si trovano a vivere situazioni di violenza familiare. Vi è una particolare attenzione al fenomeno all'interno dei Poli Sociali. Si è altresì rilevato che per progettare e agire con metodo su questa problematica vi è la necessità d'attivare sinergie e integrazione, nel rispetto del ruolo di ognuno, con il Centro Antiviolenza e con le altre istituzioni che lavorano su questo fenomeno.

Impatto diretto

- Possibilità di lavorare in sinergia sulla stessa situazione e sulla problematica complessiva anche attraverso incontri di un gruppo di lavoro tra istituzioni (Comune, AUSL, Azienda Ospedaliera, Forze dell'Ordine), che ha stilato un protocollo operativo.

Indicatori

- iniziative di sensibilizzazioni realizzate insieme: 1
- incontri del gruppo di lavoro interistituzionale: 2

Collaborazione Comune - Centro Antiviolenza

Il Comune ha stipulato una convenzione con il Centro Antiviolenza, per consentire alla donne, solo o con figli (italiane o straniere), d'interrompere condizioni di maltrattamenti familiari. La collaborazione tra Centro Antiviolenza e Comune di Parma avviene su più livelli, comprensivo di consulenza psicologica e giuridica a richiesta dell'interessata.

Nello specifico:

COLLOCAZIONE IN EMERGENZA DI DONNE SOLE O CON FIGLI

Si tratta di un servizio che consente alle donne residenti nella nostra città o che vivono una situazione di violenza a Parma, di potere essere collocate in qualsiasi momento della giornata, presso la casa rifugio del Centro Antiviolenza. Tale intervento può essere attivato dall'interessata o, tramite un numero di pronto intervento attivo 24h/24h, dalle Forze dell'Ordine, dall'Azienda Ospedaliera, o dagli Operatori dei Servizi sociali.

Impatto diretto

- Possibilità per le donne e per i loro figli, se presenti, di usufruire, in qualsiasi momento della giornata e senza progettazione precedente, di uno spazio di protezione e riflessione in luogo protetto.
- Possibilità per le donne di iniziare percorsi di emancipazione dal maltrattante.

Indicatori

- donne (sole o con figli) collocate in emergenza al Centro Antiviolenza, tra queste: 52
- donne con figli collocate al Centro Antiviolenza in emergenza: 21
- donne sole collocate al Centro Antiviolenza in emergenza: 21
- bambini e bambine collocate con le madri al Centro Antiviolenza in emergenza: 43
- donne (n. 5 sole e n. 5 con figli), che hanno proseguito il percorso in altre strutture (seconda accoglienza "Associazione Centro Antiviolenza / ACAV" o altre comunità): 10
- bambini e bambine, che hanno proseguito il percorso in struttura (seconda accoglienza ACAV o altre comunità) con le proprie madri: 7

COLLOCAZIONE PRESSO GLI APPARTAMENTI DI SECONDA ACCOGLIENZA DEL CENTRO ANTIVIOLENZA DI PARMA

Si tratta di inserimenti di donne sole o con figli negli appartamenti di seconda accoglienza del Centro antiviolenza. Le collocazioni possono avvenire sia facendo un passaggio diretto delle donne collocate nell'alloggio per le emergenze, che con donne che si trovano ancora presso il proprio domicilio e che hanno condiviso e progettato la loro fuoriuscita dalla situazione di maltrattamento con il Servizio sociale e i referenti del Centro Antiviolenza.

E' possibile procedere a inserimenti anche presso l'alloggio a indirizzo segreto, nel caso in cui vi siano situazioni, che necessitano di particolare protezione e sicurezza, per eventuali agiti da parte della persona maltrattante. Tramite i contatti con il Centro Antiviolenza è possibile attivare collaborazione anche con Centri di altre città.

Impatto diretto

- Possibilità della donna di iniziare un percorso di fuoriuscita dal maltrattamento domestico, lasciando il contesto in cui si subisce violenza e iniziando un percorso verso l'emancipazione.

Impatto indiretto

- Possibilità per i figli delle donne in oggetto d'essere collocati con le madri in un luogo sicuro
- Possibilità che emergano situazioni di violenza assistita e, alle volte, diretta.

Indicatori *

- donne (sole o con figli) collocate in appartamenti di seconda accoglienza (ACAV o altre comunità): 15
- donne collocate nell'appartamento a indirizzo segreto ACAV: 2
- bambini / bambine collocati con le madri in strutture di seconda accoglienza (ACAV o altre): 13
- trasferimenti in ACAV di altre città: 2

Si specifica che i progetti di inserimento di donne (con o senza figli) in comunità, per favorire e accompagnare la loro uscita da situazioni di emergenza sono possibili anche in altre strutture accreditate per l'accoglienza di mamme con bambini.

* i numeri sono riferiti solo all'anno 2019

DONNE VITTIME DI TRATTA - PROGETTO OLTRE LA STRADA

Il Comune di Parma ha aderito, dal 1998, al progetto regionale “Oltre la Strada, attuando un sistema integrato di interventi a favore di persone (italiane o straniere) vittime di tratta e/o di grave sfruttamento (ex art. 18 D.lgs 286/98). La motivazione di fondo ha origine nell’esigenza di fornire una risposta al fenomeno della tratta, sfruttamento e riduzione in schiavitù e di dare un concreto sostegno alle vittime di tali reati.

Le aree di intervento principali riguardano la riduzione del danno e l’accoglienza.

L’area della riduzione del danno si articola in una serie di interventi finalizzati a favorire l’accesso di sex workers ai servizi sanitari territoriali attraverso azioni educative, informative e di prossimità. E’ infatti attiva sul territorio dei comuni di Parma e di Fidenza una unità mobile di contatto che, attraverso uscite settimanali - sia in orario diurno che notturno, si pone l’obiettivo di conoscere e informare le persone che si prostituiscono. E’ attivo anche un monitoraggio relativo agli annunci pubblicati su Internet con azioni dirette di contatto al fine di raggiungere un target che rimane invisibile al sistema dei servizi.

L’area relativa all’accoglienza si articola, invece, in interventi di tutela delle persone vittime di tratta e/o grave sfruttamento. Attraverso una stretta collaborazione con enti del terzo settore, l’accoglienza si differenzia in misure d’emergenza, temporanea e di lungo periodo e alla base vi è la condivisione del progetto con la donna.

Impatto diretto

- possibilità di individuare e sperimentare nuove progettualità a favore di potenziali vittime di tratta, volte a favorire il loro reinserimento socio-lavorativo, attraverso azioni di co-progettazione (insieme ai beneficiari individuati) di percorsi di conoscenza, acquisizione ed approfondimento delle competenze formative e professionali pregresse, di orientamento e di formazione professionale, nonché di tirocini formativi, in stretta collaborazione con enti/associazioni del territorio.
- Impatto indiretto
- possibilità di potenziare le attività di emersione di potenziali vittime di tratta (in particolare tra i richiedenti protezione internazionale), attraverso un sempre maggior coinvolgimento dei mediatori linguistico – culturali.
- possibilità di potenziare il sistema di accoglienza implementando nuove prese in carico di potenziali vittime di tratta e/o attivando percorsi di inclusione sociale.

Indicatori

- persone intercettate dall’unità mobile: 178
- accessi al drop in: 82
- annunci monitorati: 95
- contatti effettuati tramite gli annunci: 29
- prese in carico di vittime di tratta: 56
- accoglienze in struttura: 48
- denunce sposte: 27
- percorsi formativi attivati: 50
- tirocini formativi attivati: 54
- inserimenti lavorativi effettuati: 25

ACCOGLIENZA DONNE / ACCOGLIENZA DONNE CON MINORI

Il Comune di Parma tra i suoi obiettivi ha quello di favorire e migliorare il benessere delle persone e delle famiglie in carico attraverso la messa in atto di progetti migliorativi della qualità di vita delle stesse.

Tra gli interventi che favoriscono la rimozione degli elementi di svantaggio vi è anche l'inserimento in comunità di donne (italiane o straniere) e di donne (italiane o straniere) con figli minori. Le strutture che accolgono donne e donne con figli minori sono differenti, ma alla base di tutti i progetti di collocazione sono sottesi il bisogno di ricreare luoghi dignitosi, rispettosi delle storie di ognuno, in cui si accede in particolari momenti di difficoltà e dove si ricevono sostegni e cure per ricominciare un percorso verso l'autonomia.

La collocazione in comunità e in strutture avviene in luoghi differenti a seconda delle situazioni, dell'intensità di protezione che si deve attivare e con progettualità condivisa tra il Servizio sociale, la persona in oggetto e altri referenti, nel caso siano coinvolti.

COLLOCAZIONE IN STRUTTURA DI BASSA SOGLIA A FAVORE DI DONNE SOLE O DONNE CON FIGLI MINORI E/O FIGLIE MAGGIORENNI

In caso di donne senza dimora (italiane o straniere) residenti a Parma, con abitazione insicura e inadeguata è possibile una prima collocazione presso una struttura di bassa soglia, ovvero presso la **Casa di accoglienza notturna femminile "Cento Lune"**, che dispone di n. 13 posti letto.

La struttura è gestita in regime di appalto

Nella filiera dei servizi si tratta di una risorsa che risponde in modo immediato a un bisogno abitativo, non risolvibile dall'interessata e dalla sua rete parentale di riferimento.

Le persone residenti possono permanere presso la struttura per un massimo di sei mesi, salvo deroghe stabilite sul singolo progetto individualizzato. Le donne non residenti a Parma possono usufruire di questo servizio per alcuni giorni, al fine di beneficiare di un periodo di sollievo dalla vita in strada o ai margini della collettività

La struttura in questione è aperta tutti i giorni e le persone vi possono permanere dalle ore 19 – 20 di sera fino al mattino alle ore 8.

Impatto diretto

- Possibilità per la donna, sola o con figli, di avere una risposta immediata a un bisogno urgente e indifferibile come può essere l'assenza improvvisa di un alloggio (es. molti accessi avvengono in seguito a sfratto), evitando la loro permanenza in contesti al margine della devianza e poco sicuri, in cui le donne rischiano di diventare vittime di reati.
- Possibilità della donna di avere un tempo per riprogettare la propria vita e attivarsi per cercare un eventuale impiego e luogo in cui trasferirsi.

Impatto indiretto

- Possibilità per l'intera famiglia (compagni e mariti compresi) di poter offrire un luogo di sollievo ai propri figli, insieme alle madri, nel momento in cui il nucleo non ha soluzioni alternative.

Indicatori

- donne collocate in dormitorio; n. 68 bambini / bambine collocate con le loro mamme: 57
- abbandoni di percorso: 15
- persone collocate in emergenza dal Servizio di Pronto Intervento: 17

COLLOCAZIONE IN COMUNITÀ D'ACCOGLIENZA PER DONNE ADULTE SENZA FIGLI

Tra gli interventi che possono essere attivati per le donne (tra i 18 e i 65 anni di età, residenti a Parma), che stanno fronteggiando un particolare periodo di crisi, è possibile attivare progetti individualizzati e mirati, che prevedono il loro inserimento in comunità per adulti, adeguate ai bisogni emergenti in quel particolare momento.

Gli ingressi in comunità avvengono generalmente per quelle persone la cui esistenza è densa di più fattori di criticità (disagio socio - abitativo, relazionale, economico, spesso problemi di salute), che non hanno trovato risoluzione in modo autonomo e che rischiano di cronicizzarsi.

Alla base dell'avvio di questo tipo di intervento vi è il progetto sociale condiviso tra l'Assistente sociale e la persona interessata, se possibile anche con il coinvolgimento della famiglia e di altri servizi specialistici, se presenti.

Le collocazioni in struttura hanno un tempo, che varia a seconda delle singole storie e progettualità e costituiscono un periodo – ponte, per ripristinare la vita in autonomia, co housing, tentare un rientro in famiglia, dove possibile, o fare un passaggio presso strutture specialistiche della rete dei servizi non autosufficienza o sanitarie.

Impatto diretto

- Possibilità della donna di avere un tempo per riprogettare la propria vita e attivarsi per cercare un eventuale impiego e luogo in cui trasferirsi, uscendo da situazioni di rischio o isolamento.
- Possibilità d'osservare meglio le situazioni e indirizzare la fase progettuale successiva (es. passaggio in struttura più specializzata sul bisogno eventualmente sanitario, progetti di co housing, raggiungimento autonomia abitativa, rientro in famiglia...).
- Possibilità d'attivare interventi socio – sanitari integrati e collaborazione tra servizi, ottimizzando le risorse.

Indicatori

- donne in struttura: 43 tra cui:
 - donne in carico anche a servizi sanitari specialistici: 16

COLLOCAZIONE IN COMUNITÀ DI NEOMAGGIORENNI

Si precisa che oltre agli inserimenti in comunità di donne adulte, che versano in una situazione di grave emarginazione, alle volte è possibile attuare inserimenti in comunità per neo – maggiorenni, già collocate da minorenni in struttura, a causa di grave problematiche legate alle competenze genitoriali.

Si tratta di situazioni in cui si condivide con le stesse un progetto che prevede un graduale rientro in famiglia, nei casi in cui si è lavorato con esiti positivi sulle relazioni genitori – figli, o il loro inserimento in un percorso di emancipazione e inclusione sociale, con proseguo della permanenza in idonea comunità.

In alcune situazioni è presente un decreto emesso dal Tribunale per i minorenni, che ne prevede la collocazione in comunità, con il consenso della ragazza, anche dopo i 18 anni.

Nel caso in cui le ragazze da minorenni erano seguite anche dal Servizio di Neuripsichiatria infantile, è necessario impostare il percorso in comunità anche con i referenti sanitari.

Impatto diretto

- Possibilità per giovani donne con rete familiare assente o connotate da forti criticità di continuare un percorso di vita fuori casa e porre le basi per il proprio futuro.

Indicatori

- ragazze neomaggiorenni in comunità: 20, delle quali:
 - ragazze trasferite da progetti per minorenni a progetti per neo maggiorenni: 8
 - ragazze uscite in autonomia: 2
 - ragazze in carico a Comune e A.USL (compartecipazione economica): 3

COLLOCAZIONE IN COMUNITÀ DI MAMME E FIGLI MINORENNI

Tra le priorità del Comune vi sono la tutela della maternità e quello di favorire il benessere dei bambini e delle loro famiglie. Pertanto, come da normativa vigente, vengono messi in atto tutti gli interventi possibili, affinché i bambini possano vivere in modo dignitoso e adeguato con i loro genitori. Alle volte le famiglie si trovano a fronteggiare e vivere momenti critici, per i quali è necessario agire interventi di collocazione mamma – bambino in comunità.

I motivi degli inserimenti in struttura dipendono dalla specifica condizione di ogni donna e della sua prole. Tra questi vi sono quelli elencati in precedenza, ovvero per violenza domestica subita dalla mamma, situazioni di tratta della madre, necessità di supporto alla genitorialità, gravi difficoltà economiche e socio – economiche del nucleo, e assenza di un luogo in cui vivere in modo sereno, intimo e dignitoso.

Oltre alle situazioni sopracitate emergono famiglie all'interno delle quali vi possono essere comportamenti a rischio per la crescita e lo sviluppo psicofisico adeguato dei figli, come incuria, rischio di comportamenti devianti di uno dei genitori, carenze nelle competenze genitoriali. In questi casi si ravvisa la necessità di collocare madre e figli in struttura, affinché si possa meglio osservare e monitorare la situazione, accompagnare la madre in un particolare e complesso momento di crisi, rafforzare il legame mamma – bambino, accompagnare la mamma in un eventuale percorso di recupero, lavorare anche sul padre e sulla sua relazione con i figli e la loro madre.

In alcune situazioni è presente un provvedimento dell'Autorità giudiziaria e vi è anche la presa in carico di servizi specialistici, sia per i bambini, che per i genitori, con i quali si condivide la progettualità.

Impatto diretto

- Possibilità per madri in estrema difficoltà di ricostruire e rinsaldare un legame affettivo adeguato, d'essere supportate nella cura verso i propri figli, di permanere in un luogo sicuro e protetto per rafforzare le proprie competenze genitoriali ed evitare che i bambini vivano in contesti di rischio.

Impatto indiretto

- Possibilità per i padri, se presenti, di condividere un progetto con i servizi per superare eventuali carenze genitoriali e per costruire una relazione adeguata con i figli ed eventualmente con le loro mamme.
- Possibilità di offrire ai bambini e alle bambine (in comunità con le mamme) modelli di vita familiare differenti da quelli disfunzionali vissuti in precedenza, ponendo le basi, per diventare adulti competenti.
- Possibilità di prevenire collocazione solo dei bambini

Indicatori - anno 2019

- nuclei collocati in comunità mamma – bambino: 139, tra cui:
 - donne (mamme e nonne) collocate in comunità mamma – bambino: 163
 - bambini / bambine collocati in comunità mamma – bambino: 241

La **Struttura Operativa Non Autosufficienza e Disabilità** assicura la realizzazione, la gestione, il monitoraggio, la verifica e il controllo della rete territoriale dei servizi per persone anziane o adulte con patologie assimilabili a quelle geriatriche e per persone adulte con disabilità (secondo quanto previsto dalla normativa nazionale e regionale, dai contratti di servizio e dai regolamenti vigenti). Inoltre si occupa della promozione di progettualità innovative al fine di agevolare la piena partecipazione alla società delle persone adulte con disabilità e delle persone anziane e favorirne l'autodeterminazione e la permanenza a domicilio.

La S.O. Non Autosufficienza e Disabilità opera in stretto raccordo e a supporto del Servizio Sociale territoriale, collabora con i soggetti istituzionali che si occupano di persone anziane e persone adulte con disabilità e con gli esponenti del terzo settore e del volontariato, in una logica di condivisione e di co-costruzione di progetti e iniziative. La struttura si occupa sia della gestione della rete dei servizi dedicati alla non autosufficienza (persone anziane e persone adulte con disabilità) in accreditamento, in convenzione e co-progettazione; rete che si compone di servizi residenziali, diurni e di sostegno alla domiciliarità, sia storici e strutturati nel tempo, sia servizi innovativi, orientati a soddisfare le nuove esigenze di vita.

L'utenza dei servizi è prevalentemente femminile: la tabella sotto è esemplificativa della situazione ed illustra la differenza di genere in alcuni servizi della rete. Le azioni intraprese non impattano direttamente sul genere femminile, bensì sulla famiglia, sull'attività di cura e assistenza.

Il genere femminile, essendo più longevo rispetto al genere maschile, impatta di più nei servizi, e sarà sempre più così a seguito dell'allungamento dell'aspettativa di vita delle persone.

Le donne anziane sono sempre più sole e sempre più povere rispetto al genere maschile. Non si assiste ad un aumento nella rete dei servizi di persone straniere, che forse per cultura sono maggiormente impegnate nelle cure domiciliari delle persone non autosufficienti e solo in casi rari accedono al servizio.

Il genere femminile, anche per cultura, si prende cura dei propri cari, pertanto non solo vengono erogati servizi prevalentemente a donne, ma anche ai loro caregiver, che sono in prevalenza donne e per lo più figlie, pertanto ci occupiamo nei nostri servizi di generazioni al femminile, cercando di promuovere la cultura della cura. Donne che tra l'altro hanno spesso un alto carico di cura, legato ai genitori che invecchiamo e ai figli piccoli da crescere. Si assiste, infatti, a un aumento di situazioni che accedono al mondo del lavoro sempre più tardi, conseguentemente spostando sulla linea del tempo la capacità di autonomia economica, la stabilità abitativa e di coppia, occupandosi di un alto carico di cura, legato alla gestione dei figli minori e il contemporaneo invecchiamento dei genitori.

Tipo intervento	UOMINI	DONNE	TOTALE
A casa mia	7	22	29
Alloggi con servizi con ISEE	28	24	52
Ass. Domiciliare accred. con ISEE	209	349	558
Assegno di Cura livello A	17	30	47
Assegno di Cura livello B	52	158	210
Assegno di Cura livello C	35	46	81
Assegno Sociale A		1	1
Assegno Sociale B		4	4
Assistenza tutelare con ISEE	21	10	31
Contributo aggiuntivo per assistenza familiare	23	73	96
Ins. in Centro Diurno con ISEE	30	67	97
Ins. in Comunità alloggio prolungato con ISEE	10	12	22
Ins. in Comunità alloggio temporaneo con ISEE		1	1
Ins. Struttura CRA/RSA Accreditata con ISEE	181	439	620
Ins. Struttura Privata con ISEE		2	2
Sostegno alla quotidianità con ISEE	5	6	11
Spazio collettivo con ISEE	8	22	30
Totale complessivo	626	1266	1892

PROGETTI RESIDENZIALI IN STRUTTURE SOCIO-SANITARIE ACCREDITATE

I progetti residenziali per le persone non autosufficienti (anziani e persone con disabilità) sono rivolti ai cittadini che necessitano di prestazioni socio-sanitarie, residenti nel Distretto di Parma non assistibili a domicilio in quanto privi di rete familiare (o in difficoltà nella gestione di un progetto assistenziale domiciliare a causa di problematiche assistenziali e/o sanitarie) che necessitano di elevati livelli di aiuto, sostegno e protezione. Si attuano interventi tesi al mantenimento e all'acquisizione delle abilità e autonomie tipiche della quotidianità e potenziamento delle capacità cognitive e relazionali. In particolare: case residenza anziani per anziani non autosufficienti e centri socio riabilitativo residenziale per persone con disabilità.

Impatto indiretto

- Tutelare le persone sole impossibilitate a permanere a domicilio, per problematiche socio-assistenziali e famigliari

Indicatori

- progetti per persone anziane: 622
- progetti attivati a favore di donne anziane: 441
- progetti attivati a favore di uomini anziani: 181

PROGETTI PRESSO CENTRI DIURNI

I progetti diurni dedicati alle persone non autosufficienti che necessitano di accoglienza diurna ed assistenza qualificata per soddisfare i bisogni socio-sanitari. Sono servizi finalizzati a sostenere il lavoro di cura dei caregiver garantendo l'accoglienza diurna e assistenza qualificata con l'obiettivo di mantenere il più alto livello di autonomia e di qualità di vita della persona non autosufficiente. In particolare la rete di servizi diurna comprende: - centri diurni dedicati agli anziani non autosufficienti e centri socio- riabilitativi diurni per persone con disabilità. A questi si aggiungono i centri socio-occupazionali dedicati alle persone con disabilità che promuovono laboratori favorendo l'inclusione sociale.

Impatto indiretto

- sostenere la qualità di vita delle persone non autosufficienti, valorizzando le autonomie residue e aiutare il caregiver a conciliare il lavoro di cura con altri impegni della vita.

Indicatori

- progetti attivati: 127
- progetti attivati a favore di donne anziane: 89
- progetti attivati a favore di uomini anziani: 38

SOSTEGNO DOMICILIARE

Al fine di mantenere e dare continuità ai progetti domiciliari delle persone non autosufficienti o a rischio, vengono attivati un puzzle di interventi di sostegno, tra cui: assegni di cura finalizzati a mantenere nel proprio contesto di vita l'anziano non autosufficiente o la persona con disabilità, evitando o posticipando in tal modo il ricovero dello stesso nei servizi socio-sanitari residenziali. L'assegno di cura è erogato, riconoscendo e sostenendo il lavoro di cura della famiglia e del caregiver nei confronti della persona non autosufficiente per le attività socio-assistenziali, prestate dalla stessa famiglia o da assistenti famigliari. Assistenza Domiciliare dedicata alle persone non autosufficienti che per svolgere le attività quotidiane hanno necessità di interventi socio-assistenziali-educativi a domicilio. Tale intervento permette loro di continuare a vivere nella propria casa e comprende la cura della persona (aiuto nell'alzata, igiene, bagno, rimessa a letto, mobilitazione) e della casa; fornitura dei pasti (consegna pasto e aiuto nell'assunzione); accompagnamenti e commissioni; attività di socializzazione. Contributi alla domiciliarità, che rappresentano forme di integrazione al reddito, finalizzate a garantire la continuità dei progetti domiciliari, anche mediante assistenti famigliari. Vengono promossi progetti di co-housing (domiciliarità comunitaria), nelle sue varie forme: Housing sociale (le persone grazie ad una presa in carico globale dei bisogni della quotidianità possono godere di un mix di interventi professionali, di sostegno alla quotidianità e di interventi della comunità; comunità alloggio (8/9 persone convivono nello stesso appartamento con servizi condivisi), gruppi appartamenti per persone con disabilità e case ritrovate (in cui due/tre persone condividono lo stesso appartamento e suddividono le spese educative, assistenziali, legate alla quotidianità, con la regia di un soggetto del terzo settore).

Impatto indiretto

- tali sostegni impattano direttamente sul lavoro di cura dei caregiver e sulla qualità di vita delle persone non autosufficienti

Indicatori

- progetti attivati a favore di persone anziane: 1156
- progetti sostegno alla domiciliarità (sad-assegni di cura-teleassistenza-contributi alla domiciliarità-co-housing) attivati a favore di uomini: 413
- progetti sostegno alla domiciliarità (sad-assegni di cura-teleassistenza-contributi alla domiciliarità co-housing) attivati a favore di donne: 743

SPORTELLO CLISSA FORMAZIONE ASSISTENTI FAMIGLIARI

Lo Sportello Clissa promuove il lavoro di cura dei caregiver professionali attraverso percorsi formativi, sostiene i caregiver famigliari rispondendo in maniera flessibile e rapida ai bisogni attuali delle famiglie; incentiva un cambiamento culturale centrato sul valore della cura, della legalità, dell'integrazione e dell'autodeterminazione della persona non autosufficiente.

Impatto diretto

- i caregiver famigliari e professionali sono in prevalenza donne, pertanto pone attenzione al lavoro di cura al femminile e sostiene la qualificazione del lavoro di cura e il matching tra il bisogno della famiglia e l'assistente famigliare

Indicatori

- assistenti famigliari formate: 76
- corsi formativi: 6
- famiglie incontrate: 186

SOSTEGNO CAREGIVER

Questi progetti intendono riconoscere il ruolo chiave dei caregiver familiari nelle azioni di cura a lungo termine e nel sostenere le aspettative i desideri ed i bisogni complessi e diversificati dei loro congiunti lungo il corso della vita, riconoscendo il valore sociale della cura.

Si prevedono misure a sostegno dedicate ai caregiver mediante la progettazione di interventi personalizzati, che a partire da una valutazione dello stress del caregiver, prevedono interventi di sollievo nella quotidianità, sostegno psicologico o altri interventi in via di sperimentazione, in sinergia con le associazioni del territorio.

Impatto diretto

- forme di sostegno al lavoro di cura, prevalentemente femminile, al fine di favorire la resilienza del caregiver familiare

Indicatori

- progetti attivati: 49
- caregiver donne intercettate: 30

L'ambito della mobilità

Il Comune di Parma ha elaborato le Linee guida per il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile che rappresentano un primo documento frutto dell'attività di ascolto della comunità locale, dei decisori pubblici, e si fondano su un quadro aggiornato delle conoscenze del territorio, della mobilità e dei suoi impatti.

Le linee di indirizzo si articolano a partire da obiettivi chiari, misurabili e condivisi con la comunità e i decisori locali, e assumono, come criterio guida la sostenibilità tecnica, ambientale, sociale ed economica delle scelte che opererà il PUMS. In sintesi le linee guida consegnano alla città la strategia in base alla quale nelle successive fasi di elaborazione, si individueranno le politiche e le misure capaci di promuovere la visione di Parma al 2025. Gli elementi che qualificheranno il PUMS di Parma sono:

1. centralità dello spazio pubblico, quale fattore per orientare le politiche di mobilità: città accessibile a tutti; città a rischio zero;
2. sostegno deciso e coerente ai modi di trasporto a minor impatto ambientale e sociale (piedi, ciclabilità, trasporto collettivo, ecc.);
3. separare la proprietà e uso dell'auto, attraverso la condivisione del possesso e del suo utilizzo (car sharing/car pooling);
4. rispetto delle regole di circolazione e accesso ai servizi di mobilità da parte della collettività e della comunità degli operatori;
5. Parma come città dell'innovazione e luogo capace di mettere in atto pratiche concrete per la mobilità del prossimo futuro.

Accanto a questi temi più caratterizzanti si ritrovano nelle linee di indirizzo aspetti più di metodo e consueti nelle buone pratiche di pianificazione, quali: il tenere in conto di una scala territoriale che travalica i confini amministrativi del comune, il ruolo strategico del piano e della sua valenza temporale, il confronto e la coerenza dei diversi strumenti di pianificazione-programmazione tanto alla scala locale quanto a quella sovraordinata, l'integrazione tra le reti lunghe e quelle corte di mobilità ponendo attenzione alla dimensione dei servizi e non solo a quella infrastrutturale, il concetto di limite nell'uso delle risorse scarse e non rinnovabili.

PROGETTO BIKE TO WORK

Il progetto “BIKE TO WORK” ha assegnato contributi - 20 centesimi a km e al massimo 50,00 euro/mese a chi si è recato al lavoro in bicicletta. Il progetto, finanziato dalla Regione Emilia Romagna- è rivolto a tutto il personale delle aziende di Parma, fra cui il Comune di Parma.

Impatto indiretto

- diffondere l'uso della bicicletta per gli spostamenti sistematici casa-lavoro con l'obiettivo generale di sensibilizzare sulle tematiche legate alla sostenibilità generando cambiamenti volontari di comportamento.

Indicatori

- 250 dipendenti di aziende.

PARCHEGGI ROSA

Parcheggi riservati alle mamme in attesa o con bimbi piccoli che necessitano l'uso di carrozzine, situati prevalentemente nei parcheggi pertinenziali di importanti poli attrattori come supermercati o altro, sono posizionati in prossimità dell'ingresso principale.

Impatto diretto

- sostegno alla maternità e alla genitorialità.

Indicatori

- su 200 posti auto presenti indicativamente sono il 2,5%.

HAPPYBUS

Il progetto si rivolge a famiglie residenti a Parma, con figli in età scolare. I bambini e le bambine vengono consegnati dai genitori a un responsabile preposto, caricati sullo scuolabus direttamente davanti a casa e accompagnati a scuola.

Impatto indiretto

- sostegno alle famiglie per il periodo scolastico e diffusione del tema della sostenibilità.

Indicatori

- anno scolastico 2019/2020 iscritti n 1655 bambine e bambini, ragazze e ragazzi.

L'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITÀ PARMA CITTÀ DEI DIRITTI 2019-2020

Libertà, dignità, diritti e uguaglianza. E' questa la Parma di oggi e del futuro. Una città aperta, accogliente, ospitale dove i diritti di tutti e di tutte vengono rispettati e valorizzati. Attraverso le linee di lavoro dell'Assessorato alla Partecipazione e diritti dei cittadini si promuovono le pari opportunità, una comunità cittadina inclusiva e rispettosa delle necessità, dei bisogni e dei diritti di tutti e di tutte.

Nel 2017 è stato siglato un Protocollo d'intesa fra Comune di Parma e Regione Emilia-Romagna in attuazione della "Legge regionale per la parità e contro le discriminazioni di genere" a consolidamento della realizzazione di politiche orientate alla promozione delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni. Il protocollo prevede 21 punti di lavoro fra cui la promozione della medicina di genere, la valorizzazione del ruolo delle donne nella vita civile e pubblica, la promozione di un linguaggio non discriminante, la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere, il monitoraggio e contrasto della diffusione di messaggi pubblicitari sessisti e violenti, lesivi della dignità delle persone, in particolare delle donne. La firma del protocollo è stata utile per rinforzare il percorso dedicato alla promozione delle pari opportunità in tutti i campi della vita della comunità locale.

A realizzare le politiche di parità e non discriminazione del Comune di Parma è la **Struttura Operativa Cittadinanza Attiva e Pari Opportunità**. Il lavoro è rivolto alla **valorizzazione** delle **tematiche** relative all'**inclusione sociale** e alla **promozione dei diritti delle persone** e alla **valorizzazione delle differenze**: di **genere**, di **generazione**, di **orientamento sessuale**, di **religione**, di **appartenenza etnica**, di **cultura** e **abilità psico-fisica**.

Mettere al centro delle politiche un punto di vista di genere che, ripartendo dalla vita quotidiana di donne e uomini, possa fare da volano per uno sviluppo di qualità della città del futuro, è **l'impegno per una società aperta, plurale e inclusiva, fondata sulla cultura del rispetto**. Solo se i diritti di tutti vengono rispettati, una città può dirsi comunità. Per questo si vuole **tutelare le minoranze** e dare risposte concrete a tutti quei cittadini che ogni giorno convivono con **diritti civili ancora negati o rimandati** dalla legislazione nazionale. Il perseguimento delle pari opportunità, la prevenzione e il contrasto di tutte le forme di discriminazione, la lotta contro la violenza di genere, i diritti delle comunità LGBTI sono tutti aspetti della **tutela e della garanzia dei diritti fondamentali dell'individuo**.

Azioni svolte dal Comune di Parma

Il Comune di Parma promuove iniziative, eventi, progetti per la valorizzazione del ruolo delle donne nella società contemporanea. Per questo viene pubblicato il bando "Donne tutto l'anno" che vuole raccogliere e sostenere iniziative legate alla donna e al mondo femminile da realizzarsi durante il corso dell'anno. Si tratta di una proposta indirizzata alle associazioni, agli enti, agli istituti scolastici affinché presentino progetti su tematiche relative alle tematiche legate al mondo femminile e destinate a promuovere, valorizzare il ruolo della donna.

A partire dal 2017, nelle giornate dedicate come l'8 marzo, Giornata Internazionale della Donna, come il 25 novembre, Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, il Comune organizza convegni, incontri, presentazione di libri, seminari, spettacoli teatrali in collaborazione con le associazioni del territorio.

Nel corso di tutto l'anno, l'Assessorato alle Pari opportunità realizza incontri, eventi, iniziative per valorizzare, riflettere, sensibilizzare la cittadinanza sul ruolo delle donne nella società contemporanea: "*Natalia Aspesi ed Enrico Galiano: la signorina e il professore*" (23 novembre 2019), un incontro per mettere a confronto generazioni e modi di comunicare; rassegna cinematografica "*Nel mondo delle donne*" (2-9-17-19 dicembre 2019) per conoscere e riflettere sull'esperienza femminile oggi; novembre 2019 Campagna Comunicazione "*Scegli Che Uomo 6*", centrato su sei punti per cercare di diffondere la riflessione

sul tema del “che uomo sei?” e che si esprime, spesso in maniera stereotipata, nelle relazioni fra uomo e donna; ottobre 2020, Donne che raccontano storie, realizzazione del corso di scrittura dedicato al *mém-oir* e pubblicazione del volume “Storie di donne”; rassegna “A cura delle donne” (20-22 novembre 2020) dedicata a dare risalto a quanto le donne hanno prodotto, pensato, realizzato per affermare che le donne possono contare, determinare politiche, imporre capacità e talenti.

Nell’anno 2019 sono stati organizzati 50 eventi; nell’anno 2020 sono stati organizzati 20 eventi.

PROGETTI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE NELLE SCUOLE

O.P.E.N. (Ogni persona è noi) si è aggiudicato il finanziamento del bando regionale dell’Emilia-Romagna per la promozione e il conseguimento di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e della violenza di genere.

Temi portanti della proposta sono la prevenzione, la sensibilizzazione, l’educazione per prevenire e contrastare il fenomeno della violenza di genere puntando sul riconoscimento e il rispetto delle differenze, sul superamento degli stereotipi, per favorire una cultura positiva sui rapporti di genere e sulle loro rappresentazioni. Il progetto, finanziato dalla Regione anche negli anni 2019 e 2020, oltre che sul riconoscimento e sul rispetto delle differenze di genere, agisce anche sulla prevenzione primaria con l’idea che informare, approfondire, riflettere sui temi della differenza di genere, del rispetto e della valorizzazione delle differenze sia la chiave per prevenire forme di discriminazione, esclusione, e di tutte le forme di violenza. Il progetto si sviluppa in ambito scolastico, sportivo, di aggregazione giovanile, culturale, multiculturale.

Impatto diretto

- sensibilizzazione sui temi della differenza di genere, del rispetto fra i pari, della prevenzione e del contrasto alla violenza di genere

Indicatori

- studenti e studentesse coinvolte: 200
- insegnanti coinvolti: 25

PUBBLICITÀ LESIVA: CORSO PER INSEGNANTI

L’Assessorato alle Pari opportunità è impegnato nel contrastare l’utilizzo distorto dell’immagine femminile nei media e, in generale, nella comunicazione. In linea con il percorso ha realizzato un corso di formazione per insegnanti delle scuole secondarie di I e II grado. Un modo per affrontare e conoscere il nuovo linguaggio dei media, per comprenderne e affrontarne dinamiche e ripercussioni su ragazze e ragazzi. A condurre gli incontri sono stati Lorella Zanardo, scrittrice, giornalista e formatrice, autrice del documentario *Il Corpo delle Donne* e dell’omonimo libro edito da Feltrinelli e da Cesare Cantù, regista televisivo.

Impatto diretto

- sensibilizzazione delle insegnanti sul tema e sull’utilizzo distorto dell’immagine femminile nei media.

Indicatori

- insegnanti coinvolti: 25

ORIENTAMENTO

Un progetto rivolto ai giovani dai 12 ai 19 anni di Parma e della Provincia vuole aiutare i ragazzi, le ragazze, le famiglie e gli insegnanti a orientarsi nella scelta della scuola, dell'Università e del lavoro. L'obiettivo è favorire un approccio consapevole alla scelta scolastica, universitaria e professionale, con iniziative per contrastare la dispersione scolastica e per incrementare il successo formativo. All'interno del progetto Orientamento, un'azione è dedicata alla parità di genere e, in particolare, alla promozione delle STEAM, le materie tecniche e scientifiche, rivolta alle ragazze, affinché la loro scelta sul proprio futuro professionale tenga conto anche di queste opportunità rinforzando l'autostima e la fiducia nelle proprie scelte. Sono stati offerti laboratori esperienziali, seminari e workshop dedicati alla parità di genere, alla didattica innovativa, Hackathon maratona/sfida tra team di studentesse per individuare soluzioni a problemi sociali, visite guidate nei laboratori di ricerca industriale e nei Centri per l'Innovazione.

La realizzazione del progetto si basa su una rete che unisce molte realtà del territorio fra cui istituzioni, associazioni, enti di formazione, istituti scolastici. Nell'ambito del progetto sono stati realizzati il Festival della cultura tecnica e il Festival della sostenibilità.

Impatto diretto

- formazione delle studentesse in ottica STEAM, sensibilizzazione sul tema

Indicatori

- studenti e studentesse coinvolte: 1.000
- insegnanti coinvolti: 80

PERCORSO FORMATIVO PER INSEGNANTI SCUOLE MATERNE

L'Assessorato alle Pari opportunità ha realizzato, in collaborazione con il Centro antiviolenza di Parma, il corso di formazione "Costruire soggettività. Lo sviluppo infantile in un'ottica educativa" rivolto a educatori ed educatrici dei nidi e delle scuole d'Infanzia (fascia 0-6) del Comune di Parma. Il progetto educativo è stato centrato sul tema del rispetto e della valorizzazione delle differenze come chiave per prevenire forme di esclusione, di discriminazione e di violenza. Sono stati affrontati i temi della comunicazione nelle diverse tappe dello sviluppo evolutivo, degli stereotipi e dei condizionamenti che possono intervenire nello sviluppo dell'identità di genere.

Alle partecipanti sono stati forniti spunti di riflessione e strumenti per implementare competenze trasversali per educare bambini e bambine in un'ottica di prevenzione della violenza, avendo cura delle loro individualità, nella costruzione delle relazioni e nei processi di apprendimento.

Impatto diretto

- sensibilizzazione delle insegnanti sul tema

Indicatori

- insegnanti ed educatrici coinvolte: 100

PREMIO LE PARMIGIANE

Nel 2019 si è tenuta la prima edizione del Premio “Le Parmigiane” destinato a donne parmigiane impegnate a favore della comunità o distintesi per capacità professionale, intraprendenza, creatività, talento nel lavoro, nelle arti, nell’impegno sociale e politico. Un Premio a riconoscimento delle capacità e dei talenti delle donne. Il Premio prevede due riconoscimenti: una per le donne di età fino a 40 anni (sezione giovani), una per le donne di età superiore a 40 anni. Ogni anno dedicato il Premio viene dedicato a un tema: nel 2019 scienza e tecnica, nel 2020 sport.

Impatto diretto

- sensibilizzazione sulle donne e sulle ragazze rispetto al ruolo che le donne esercitano nella società contemporanea

Indicatori

- cittadine/i coinvolte/i: 300

ADESIONI

Dal 2018 il Comune di Parma ha aderito alla **“Carta Europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale”** promossa dall’Associazione Italiana del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa (AICCRE) e al **“Patto dei Comuni per la parità di genere e contro la violenza sulle donne”** promosso dall’Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI).

Dal 2017 il Comune di Parma ha aderito nel 2017 al manifesto **#indifesa** per una città a misura delle bambine e delle ragazze e alla Giornata Mondiale delle bambine e delle ragazze, in collaborazione con Terre des hommes e, tutti gli anni, organizza iniziative dedicate. Il Comune ha anche aderito, con la sottoscrizione di un protocollo d’intesa, al progetto Unitario di Promozione Socio-Culturale **“OndArancione”** con l’obiettivo quello di estendere il tema dei diritti dell’infanzia alle diverse realtà che ci circondano coinvolgendo per questo istituti scolastici, associazioni, comitati, in un percorso di approfondimento e di consapevolezza sul tema in oggetto.

PREMIO INNOVATORI RESPONSABILI

“Superare barriere per produrre equità” è il progetto dell’Assessorato alle Pari opportunità del Comune di Parma che si è aggiudicato l’etichetta GED – Gender Equality and Diversity, all’interno del Premio ER.Rsi Innovatori responsabili, 5a edizione 2019. L’etichetta **“GED”** (Gender Equality and Diversity Label -Etichetta di diversità e parità di genere) è introdotta dalla Legge regionale per la parità e contro le discriminazioni di genere (L.R. 27 giugno 2014 n.6) ed è un riconoscimento destinato a una buona pratica relativa all’adozione di un modello organizzativo che favorisca il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, valorizzandone le diversità e le competenze, nonché il valore economico, sociale e culturale di politiche non discriminatorie nei luoghi di lavoro.

PROGETTO EUROPEO I.U.C. (INTERNATIONAL URBAN COOPERATION) PER DIFFERENZE DI GENERE NELLA P.A.

Il Comune di Parma è entrato a far parte del programma di cooperazione tra città europee e dell'America Latina - Caraibi, India, Giappone e America del Nord sui temi delle pari opportunità e sviluppo sostenibile: il programma si fonda sulla condivisione di esperienze maturate in campi analoghi tra le città coinvolte per predisporre piani di azione locali attraverso la conoscenza, la condivisione, lo scambio di buone pratiche. Parma è stata abbinata alla città canadese di Fredericton: insieme i due Comuni hanno messo in atto azioni per accrescere il ruolo delle donne nell'ambito della comunità urbana, attraverso il potenziamento di progetti dedicati al tema del ruolo della donna, al contributo delle donne allo sviluppo della comunità con un particolare focus sul tema dell'ambiente urbano, alla valutazione della rappresentanza femminile nelle istituzioni, centri di potere ed economia.

Impatto diretto

- sensibilizzazione del personale dipendente del Comune di Parma sul tema della presenza delle donne e del ruolo esercitato.

Indicatori

- partecipanti agli incontri: 41
- personale coinvolto: 800

GENERE E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

E' una mozione del Consiglio comunale la 24/2018 che impegna l'Amministrazione ad adeguare, nel rispetto della lingua italiana, la modulistica amministrativa in modo da mettere in evidenza entrambi i generi; ad adeguare, nel rispetto della lingua italiana, la comunicazione istituzionale e la comunicazione sul sito del Comune di Parma; ad inserire nei piani di formazione l'utilizzo dell'uso del genere nel linguaggio amministrativo nel rispetto della lingua italiana. Per questo è stato realizzato il corso formativo "Genere e Comunicazione Istituzionale" tenuto dalla linguista Cecilia Robustelli Docente dell'Università di Modena e Reggio rivolto al personale del Comune di Parma con l'obiettivo di fornire gli strumenti linguistici necessari per l'adozione in tutta la comunicazione istituzionale del Comune di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, per contribuire alla realizzazione di un cambiamento culturale che si rifletta in maniera positiva sulla vita familiare, lavorativa e sociale delle donne e degli uomini che vivono e lavorano nel territorio e alla parità di diritti fra donne e uomini. Sono stati coinvolti alcuni Settori del Comune di Parma e in particolare: Cultura, Sport, Comunicazione, Finanziario, Servizi al Cittadino, Attività Produttive ed Edilizia, Corpo di Polizia Municipale, Direzione Generale.

Impatto diretto

- sensibilizzazione al tema, produzione di materiale amministrativo con linguaggio di genere

Indicatori

- dipendenti coinvolte: 16
- personale coinvolto: 1.000

MEDICINA DI GENERE

Nel 2019 il Comune di Parma ha costituito il tavolo “Medicina Di Genere, gruppo di lavoro che riflette e approfondisce il tema della medicina di genere. Del gruppo fanno parte mediche dell’Università di Parma, dell’Azienda Sanitaria e dell’AUSL. Un gruppo di lavoro utile per affrontare una nuova frontiera della medicina attenta, appunto, alle differenze tra donne e uomini e capace di meglio individuarne i bisogni e, allo stesso tempo, capace di valorizzare e far conoscere il tema con la realizzazione di possibili azioni da realizzare, indirizzate alla prevenzione e alla sensibilizzazione di cittadine e cittadini.

Impatto diretto

- sensibilizzazione al tema

Indicatori

- persone coinvolte nel gruppo: 20
- cittadine/i coinvolti: tutte e tutti

POLITICHE DEDICATE AL CONTRASTO ALL'OMOBITRANSNEGATIVITÀ

L’Amministrazione ha costituito un tavolo contro l’omofobia e la transnegatività con la presenza delle associazioni LGBTIQ del territorio. Dopo l’approvazione della legge regionale n. 15 del 1 agosto 2019 contro le discriminazioni e le violenze determinate dall’orientamento sessuale o dall’identità di genere, si è proceduto alla firma di un protocollo d’intesa per la definizione di azioni, strategie d’intervento e di contrasto alle discriminazioni e le violenze determinate dall’orientamento sessuale e dall’identità di genere, il progetto ParmaèFriendly, la realizzazione del Parma Festival Friendly, la realizzazione della rassegna cinematografica Questione di genere.

Impatto diretto

- sensibilizzazione al tema

Indicatori

- persone coinvolte nel gruppo: 35
- cittadine/i coinvolti: tutte e tutti

8. Anno 2021

Focus su alcuni progetti del Comune di Parma

ESPERIENZE DI LAVORO FLESSIBILE – TELELAVORO E SMARTWORKING

Il Telelavoro ha costituito e costituisce a tutt'oggi un'importante risorsa per il Comune di Parma. Per questo si è voluto mantenere e incrementare la possibilità di effettuare telelavoro, in parallelo all'avvio dello smart working. Quindi si è provveduto, nell'anno 2021, ad approvare un nuovo Regolamento per il telelavoro, con atto di Giunta Comunale n. 442 del 15/12/2021, appendice al "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi", richiamando in particolare le Linee Guida in materia di lavoro Agile nelle amministrazioni pubbliche, approvate in Conferenza Unificata Stato-Regioni-Città e autonomie locali in data 16 dicembre 2021, che definiscono anche il "lavoro da remoto", distinguendolo dal lavoro agile e specificando che può essere svolto nelle forme seguenti: a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente; b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite. In seguito all'approvazione del relativo nuovo Regolamento, è stato indetto un bando che ha portato all'attivazione di 60 postazioni di Telelavoro.

Progetto Agil_mente. Attraverso il Piano delle Azioni Positive 2020/2022 approvato a fine gennaio 2020, aggiornato a gennaio 2021 per il triennio 2021-2023, e l'adesione all'accordo attuativo promosso dalla Regione Emilia Romagna per l'implementazione del Progetto VeLA, l'Ente ha previsto l'introduzione dello Smart Working come ulteriore forma di flessibilità lavorativa.

Alcuni obiettivi specifici sono: l'introduzione di soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale, orientata al bilanciamento e all'integrazione tra benessere individuale e benessere organizzativo, attraverso il rafforzamento delle misure di conciliazione di vita e lavoro e l'incremento della produttività; la promozione di un clima di maggior fiducia, anche attraverso un sistema di delega che incentivi la responsabilizzazione e l'autonomia personale; la riduzione dell'impatto sull'ambiente in termini di traffico e inquinanti; la dematerializzazione dei processi e gestione dei flussi documentali, connessioni da remoto che garantiscano la sicurezza, adeguati investimenti in hardware e in software gestionali, ripensamento degli spazi di lavoro e allestimento nuovi ambienti di condivisione attrezzati (spazi di co-working); l'organizzazione del lavoro per processi, chiara assegnazione dei compiti, lavoro per obiettivi, rafforzamento delle competenze (digitali, soft-skill, gestione dello SW...) e riduzione del digital divide; regolazione "leggera" attraverso discipline e regolamentazioni interne all'Ente, che adeguino gli istituti dei CCNL, in relazione soprattutto all'orario di lavoro, attivando il confronto con il sindacato, in particolare all'interno dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

La Giunta Regionale ER ha deliberato per la "Concessione contributi agli Enti Locali per l'avvio e il consolidamento di progetti di smart working anche a sostegno dell'attuale fase di emergenza epidemiologica da Covid-19 in attuazione della DGR n.261/2020", e ha ammesso al finanziamento il progetto presentato dal Comune di Parma dal titolo "AGIL-MENTE, innovazione organizzativa e trasformazione digitale, verso lo smart working", prevedendo la concessione di un contributo regionale pari ad euro 105.000,00 a parziale copertura del costo complessivo del progetto che ammonta ad euro 150.000,00.

Il progetto ha previsto la realizzazione delle azioni progettuali di seguito indicate, entro la scadenza iniziale del 31/12/2020, successivamente posticipata al 30 aprile 2021:

- a) Creazione di un gruppo di lavoro dedicato (gruppo-guida, leading group);
- b) Analisi del contesto organizzativo interno;
- c) Definizione di obiettivi minimi di impatto attesi e degli indicatori per misurarli;
- d) Stesura di una disciplina interna per lo smart working;
- e) Definizione e realizzazione di interventi formativi;
- f) Definizione e realizzazione della roadmap di adeguamento tecnologico.

ORIENTAMENTO: ACCOMPAGNAMENTO ALLA SCELTA SCOLASTICA

Si tratta di un servizio di accompagnamento alla scelta scolastica per giovani delle scuole secondarie di primo grado e secondo grado realizzato nelle scuole e presso uno sportello pomeridiano. Cosa farò da grande? Quale scuola è quella giusta per me? Come posso affrontare le difficoltà dello studio? Se mi accorgo di avere sbagliato, posso cambiare percorso? Esistono scuole da maschi e da femmine? Lo sportello di orientamento aiuta a rispondere a queste domande, a capire meglio le attitudini e contrastare gli stereotipi nella scelta scolastica e professionale. Il servizio si rivolge anche a docenti e famiglie per sostenerli nella funzione di supporto e accompagnamento educativo nella fase di scelta.

Impatto diretto

- promozione della competenza di autorientamento e contrasto alla dispersione scolastica

Impatto indiretto

- contrasto agli stereotipi di genere nella scelta formativa e professionale

Indicatori

- accessi al servizio: 2618
- accessi studentesse: 1367

LABORATORI FAMIGLIA E LABORATORI COMPITI

Il servizio è gestito dal Comune di Parma in sinergia con Associazioni: Liberamente (capofila) che collabora con Compagnia In...stabile e Culturalmente. La progressiva ripresa delle attività in presenza nell'anno 2021, oltre ad aumentare le ore dedicate ai bambini, ha consentito un graduale recupero delle attività dedicate agli adulti grazie soprattutto ad una lenta e proficua tessitura di reti sociali e culturali, ad una progettazione condivisa con associazioni del territorio, alla partecipazione di professionisti specializzati e ad un efficace lavoro di rete che ha convogliato sui Laboratori Famiglia anche altre progettualità. Durante l'estate si sono svolti centri estivi in tutti e tre i Laboratori Famiglia e sono stati accolti complessivamente 24 bambini seguiti dai servizi sociali. Sempre in linea con le disposizioni nazionali è stato possibile riaprire le porte delle sedi per far entrare e supportare i bambini della rete del progetto "Laboratorio Compiti", i servizi sociali (riservando gli spazi per gli incontri protetti e per il progetto "A casa con sostegno"), enti e associazioni, come il Centro Antiviolenza e il Centro di Aiuto alla Vita, che hanno trovato nei Laboratori Famiglia un luogo di apertura e accoglienza per varie progettazioni. A seguito di un intenso anno di sperimentazioni online e data la buona partecipazione da parte della cittadinanza e i feed back positivi da parte della Comunità, è continuata anche la programmazione online, grazie alla partecipazione di numerosi volontari (di Consulta dei Popoli, Federconsumatori, professionisti del panorama artistico/culturale Parmigiano). I Laboratori Famiglia hanno così offerto alle famiglie rubriche letterarie, video informativi e stimoli culturali in rete, con tante offerte che hanno permesso di aumentare la visibilità sui canali social, raggiungendo e coinvolgendo famiglie e cittadini anche di differenti culture.

Il progetto "Laboratorio compiti" è promosso dal Comune di Parma in collaborazione con l'Associazione Liberamente. In generale l'attività, dato il periodo di emergenza sanitaria, ha subito un ridimensionamento legato sia alla difficoltà dei volontari a riprendere l'attività in presenza, sia alle disposizioni che prevedevano un accesso molto limitato di bambini per ogni laboratorio. Pur nella criticità della situazione, la relazione con i bambini (anche per quanto riguarda le associazioni che non hanno ripreso l'attività) non è mai venuta a mancare; i volontari si sono attivati con diversi strumenti (whatsapp, chat) per poter dare un supporto anche solamente motivazionale e di vicinanza ai bambini e alle famiglie.

Impatto indiretto

- Creazione di connessioni tra famiglie; promozione e sviluppo di nuove relazioni tra donne, tra famiglie, tra organizzazioni.
- Risposta al bisogno espresso dalle famiglie in relazione al supporto scolastico e familiare.

Indicatori

- accessi ai Laboratori Famiglia: n° 792
- laboratori compiti attivati: n° 10
- accessi ai Laboratori Compiti: n° 149

COLLOCAZIONE IN EMERGENZA DI DONNE SOLE O CON FIGLI

Relativamente all'attività di sostegno alle donne che chiedono supporto per uscire da una condizione di violenza, a partire dal 2014, è attiva una convenzione con il Centro Antiviolenza di Parma per la gestione della pronta accoglienza a favore di donne, sole o con figli, vittime di maltrattamento e abuso residenti nel territorio distrettuale.

Il 52% delle donne ospitate ha sporto almeno una denuncia contro il maltrattante prima dell'ingresso nella casa rifugio e una donna, che non aveva mai fatto denuncia, l'ha sporta durante l'ospitalità in emergenza, mentre per un'altra è partita la denuncia d'ufficio dal Pronto Soccorso. La violenza assistita sui figli è un dato non rilevabile in modo preciso, non essendo sempre espressa né riconosciuta dalle donne, ma viene considerata sempre presente; i bambini ospitati nel 2021, infatti, avevano visto direttamente la madre subire violenza, o erano comunque presenti fisicamente nell'abitazione nel momento in cui avvenivano le violenze. Delle 20 donne con figli ospitate, solo tre hanno raccontato l'esercizio di violenza fisica e/o psicologica su uno o più figli, da parte del padre/partner convivente.

La maggior parte delle donne ospitate hanno usufruito dell'accoglienza in emergenza per un periodo superiore ai 5 giorni; nonostante il 38% di esse abbia abbandonato dopo pochi giorni la struttura, tutte le ospiti hanno potuto ricevere informazioni sia sulle possibilità a livello legale che sulla rete di supporto sociale presente sul territorio, al fine di intraprendere un percorso di uscita dalla violenza.

Delle donne entrate in emergenza presso il Centro Antiviolenza il 33% ha proseguito il percorso in altre strutture. Tra queste donne, 2 hanno proseguito il percorso d'emancipazione nelle case rifugio del Centro Antiviolenza.

Impatto diretto

- Possibilità per le donne e per i loro figli, se presenti, di usufruire, in qualsiasi momento della giornata e senza progettazione precedente, di uno spazio di protezione e riflessione in luogo protetto.
- Possibilità per le donne di iniziare percorsi di emancipazione dal maltrattante.

Indicatori

- attivazioni sulla reperibilità sociale (a prescindere dall'ospitalità): 49
- ospitalità: 28
- residenza ospiti: 24 Parma (n. 9 al San Leonardo, n. 8 al Pablo, n. 4 al Lubiana, n. 3 al Montanara), n. 1 Colorno, n. 1 Sorbolo, n. 2 non residenti nel distretto.
- Figli: 29 in totale (n. 20 donne con figli, n. 8 senza figli). Non sono state ospitati nuclei molto numerosi, in media le donne avevano due figli con sé.

Si tratta di 22 donne con nazionalità non italiana e 6 italiane, di età compresa tra i 20 e 40 anni. I tipi di violenza subita = Fisica, psicologica, economica, sessuale.

DONNE VITTIME DI TRATTA - PROGETTO OLTRE LA STRADA

E' proseguita anche per l'anno 2021 l'adesione al progetto regionale "Oltre la Strada", finalizzato all'attivazione sul territorio di interventi a sostegno delle vittime della tratta ai sensi della vigente legislazione (ex art. 18 D.lgs 286/98) e (art. 25-26-27 DPR 394/99). Nel mese di agosto 2021, a seguito di procedura ad evidenza pubblica, il Comune di Parma ha formalizzato una co-progettazione con l' ATS "Anuket" per quanto concerne le attività previste dal Bando 4/2021. Le diverse azioni progettuali mirano a favorire l'emersione di potenziali vittime di sfruttamento per co-costruirne percorsi di uscita, contrastando il fenomeno della tratta. Nello specifico, attraverso percorsi educativi e di sostegno, si aiutano e si proteggono le donne che intendono sottrarsi alla condizione di sopruso, di sfruttamento e ai condizionamenti delle organizzazioni criminali, offrendo loro l'opportunità di partecipare ad un programma di assistenza ed integrazione sociale, attivando azioni che facilitino il loro percorso verso l'autonomia e l'inclusione sociale.

In questa direzione, è stata rinnovata l'adesione al progetto "Chance - Rete per l'inclusione" – che permette, attraverso la collaborazione dell'ente di formazione professionale Ciofs, di attuare nuovi laboratori di recupero motivazionale e di transizione al lavoro e collabora fattivamente con il Centro per l'Impiego, enti e/o agenzie di formazione al fine di programmare e attuare facilitare i percorsi lavorativi.

Per ampliare e sostenere la rete territoriale è proseguita la sinergia e la collaborazione con il sistema della protezione internazionale con azioni specifiche sia all'interno dei Cas che all'interno del progetto SAI. Per quanto riguarda l'ambito sanitario, è stato rinnovato l'accordo con l'Azienda Ausl di Parma finalizzato a migliorare i percorsi di accesso ai servizi e la presa in carico sanitaria delle persone che si prostituiscono in stretto raccordo con l'Unità di Strada.

Sono state 35 le persone in carico al Progetto nel corso del 2021, in prevalenza donne di nazionalità nigeriana. Si sono registrate le prime prese in carico di uomini nell'ambito dell'emersione da situazioni di sfruttamento lavorativo, in particolare un uomo di nazionalità cinese e uno di nazionalità pakistana, poi accolto all'interno del progetto SAI.

E' inoltre proseguita l'attività di raccordo con il sistema di protezione internazionale sia con un confronto costante con gli operatori dei sistemi CAS e SAI sia con videocolloqui di valutazione conseguenti a richieste di referreal da parte delle Commissioni Territoriali e a segnalazioni degli sportelli territoriali.

Impatto indiretto

- possibilità di potenziare le attività di emersione di potenziali vittime di tratta (in particolare tra i richiedenti protezione internazionale), attraverso un sempre maggior coinvolgimento dei mediatori linguistico – culturali.
- possibilità di potenziare il sistema di accoglienza implementando nuove prese in carico di potenziali vittime di tratta e/o attivando percorsi di inclusione sociale.

Indicatori

- persone intercettate dall'unità mobile: 64
- accessi al drop in: 2
- annunci monitorati: 543
- contatti effettuati tramite gli annunci: 409
- prese in carico di vittime di tratta: 21
- accoglienze in struttura: 19
- denunce sposte: 6
- percorsi formativi attivati: 12
- tirocini formativi attivati: 13
- inserimenti lavorativi effettuati: 2

PROGETTI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE NELLE SCUOLE

Anche per l'anno 2021 il Comune di Parma, insieme ai partners Ausl di Parma, Unione Valli Taro e Ceno, Associazione Centro Antiviolenza, Centro Studi per la Stagione dei movimenti, Giollicoop, Maschile Plurale, ha ottenuto un finanziamento regionale per il progetto O.P.E.N. (Ogni persona è noi). Si tratta di un progetto presentato sul bando della Regione Emilia-Romagna per la promozione e il conseguimento di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e della violenza di genere. A causa dell'emergenza sanitaria le attività si sono rivolte esclusivamente alle e ai docenti delle scuole dell'infanzia, primaria e secondaria di secondo grado e sono state svolte attraverso piattaforme digitali nel 2021. Gli insegnanti che si sono confrontati su percorsi laboratoriali dedicati ai temi della differenza di genere, del rispetto fra i pari. Sono stati realizzati percorsi di affiancamento e supervisione delle attività realizzate nelle classi, con affondi sull'importanza di un tempo adeguato per ascoltare e stabilire relazioni educative fondate sulla fiducia. L'attenzione è stata posta sulla scelta del linguaggio e delle forme comunicative. Le/i partecipanti hanno avuto la possibilità di seguire vari laboratori offerti dai diversi partner del progetto per approfondire o sperimentare approcci differenti alle tematiche relative alla differenza di genere e alla violenza.

Temi portanti della proposta sono la prevenzione, la sensibilizzazione, l'educazione per prevenire e contrastare il fenomeno della violenza di genere puntando sul riconoscimento e il rispetto delle differenze, sul superamento degli stereotipi, per favorire una cultura positiva sui rapporti di genere e sulle loro rappresentazioni.

Impatto diretto

- sensibilizzazione sui temi della differenza di genere, del rispetto fra i pari, della prevenzione e del contrasto alla violenza di genere.

Indicatori

- insegnanti coinvolti: n° 25

PROGETTI DEDICATI AL CONTRASTO DELL'OMOBITRANSNEGATIVITÀ

Anche nell'anno 2021, nonostante il perdurare dell'emergenza sanitaria, l'Amministrazione ha proseguito nel lavoro con il tavolo contro l'omofobia e la transnegatività con la presenza delle associazioni LGBTIQ del territorio. Inoltre con i firmatari del protocollo d'intesa per la definizione di azioni, strategie d'intervento e di contrasto alle discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere, ha strutturato un programma di lavoro e di iniziative comuni: in particolare sono stati creati 4 gruppi di lavoro dedicati a lavoro, formazione e scuola, sanità, linguaggio. Il Comune, in collaborazione con GiolliCoop, Ciac, Ottavo colore, Tutti mondi, Centro interculturale, ha partecipato all'Avviso Pubblico dell'Unar per la selezione di progetti per la costituzione di centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere e si è aggiudicato un finanziamento per il progetto "Centro Antidiscriminazione diffuso LGBT+: un arcobaleno per Parma".

Impatto diretto

- sensibilizzazione al tema

Indicatori

- persone coinvolte nel gruppo: n° 40
- cittadine/i coinvolti: tutte e tutti

9. La riclassificazione contabile

Per misurare lo sforzo finanziario correlato alle azioni messe in atto dall'Amministrazione, sono state analizzate le spese correnti dei Rendiconti 2019 e 2020, classificando le stesse secondo la seguente prospettiva di genere:

Aree direttamente inerenti al genere

Sono rappresentate dalle 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 (quali oneri sostenuti per i CAV – Centri antiviolenza, per il contrasto alla tratta di essere umani, per contributi alla maternità, per eventi di sensibilizzazione sulle tematiche di genere).

Aree sensibili al genere o indirettamente inerenti al genere

Sono rappresentate dalle spese che impattano sulle famiglie, sulle opportunità, sull'attività di cura ed assistenza, quali le spese per Istruzione, Casa, Servizi Sociali.

Aree ambientali

Sono rappresentate dalle spese che, contribuendo a definire l'ambiente entro il quale vivono i cittadini nel senso più ampio del termine, impattano sulla qualità della vita quali le spese per Ambiente, Trasporti, Viabilità, Cultura, Sicurezza, Sport.

Aree neutre

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 (es. interessi passivi sui mutui in ammortamento, imposte e tasse comunali).

Nella tabella si riporta l'esito della revisione della spesa relativa al Consuntivo 2019 e 2020. Si fornisce, inoltre, una comparazione a livello nazionale con i dati diffusi dal MEF - Relazione sul Bilancio di Genere 2019.

aree di spesa	valori 2019 (milioni)	%	valori 2020 (milioni)	%	DDG MEF (al netto delle spese di personale) valori 2019 (miliardi)	%
area direttamente inerente genere	1,37	0,64%	1,09	0,51%	2,17	0,30%
aree sensibili al genere	89,65	41,45%	85,28	40,27%	117,7	16,36%
aree ambientali	86,48	39,99%	86,95	41,06%	599,4	83,33%
aree neutre	38,78	17,93%	38,44	18,15%		
	216,29	100,00%	211,77	100,00%	719,27	100,00%

ANNO 2021

	PROGETTO								TOTALE
	Orientamento	Girls in Steam	Educhiamoci alle differenze - Teniamoci in con- tatto	Laboratorio compiti	Laboratorio famiglia	Collocazione in emergenza di donne sole o con figli	Donne vittima di tratta - Oltre la strada	Open 3	
TOTALE PROGETTO	211.725,93	16.489,99	40.645,00	156.146,00		311.331,47	231.808,94	15.046,61	983.193,94

10. Conclusioni

La redazione del Bilancio di Genere del Comune di Parma è stata una sfida riuscita.

Infatti i dati contabili raccontano di un Ente attento alle politiche direttamente inerenti al genere poiché negli anni la percentuale si assesta fra lo 0,64% e lo 0,30%, con una percentuale fra il 41% e il 40% tenuto conto delle spese su aree sensibili al genere. La comparazione fornita nella tabella 9. Riclassificazione contabile è effettuata con i dati diffusi dal MEF – Relazione sul Bilancio di Genere 2019 e dimostra la capacità del Comune di Parma di veicolare e spendere risorse con attenzione al genere.

La rendicontazione è un primo passo, utile per inquadrare la questione e per fornire strumenti per includere le realtà vissute da donne e uomini nei bilanci e per rendere visibili le disparità esistenti. Anche la realizzazione di questo Bilancio di Genere triennale è finalizzato a individuare le politiche da attuare, i percorsi da intraprendere nella consapevolezza che tutte le politiche hanno un impatto differenziato. Si chiude questo percorso con l'idea che, oltre al consuntivo, il passaggio successivo debba essere necessariamente collegato alla fase di programmazione dei progetti e dei bilanci relativi.

È purtroppo noto quanto il nostro paese sia ancora attraversato da gravi divari di genere. Le donne sperimentano forti svantaggi rispetto agli uomini. Sia nella sfera lavorativa, economica, politica, ma anche in quella familiare, educativa, sociale e sanitaria. Disparità che in media colpiscono più duramente l'Italia rispetto agli altri stati Ue e il sud rispetto al resto del paese. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha, tra le sue priorità strategiche, il contrasto alle disuguaglianze di genere.

Il Comune di Parma con questo lavoro ha dimostrato e dimostra una particolare attenzione nell'essere in prima fila contro le discriminazioni con un costante monitoraggio all'interno dell'ente e nel contesto territoriale.

Gruppo di lavoro

Simona Colombo; Fabrizia Dalcò (coordinamento)

Gabriele Agnetti

Paola Azzoni; Monica Bottoli

Flora Stefania Raffa; Chiara Cabassi

Debora Saccani

Si ringraziano i Settori che hanno contribuito alla stesura del Bilancio di genere:

Finanziario: Federica Buttiglione e Silvia Signorini

Organi Istituzionali: Lara Berzieri

Sociale: Roberto Abbati, Elisa Azzali, Michela Mazza

Servizi Educativi: Erika Azzali, Lisa Bertolini, Ivonne Coruzzi, Chiara Rossi

Mobilità: Angela Chiari, Marco Ronchei

Entrate, Tributi, Lotta all'evasione e Organismi Partecipati: Barbara Cherchi

Cultura: Irene Fossa (impaginazione grafica)