

DIREZIONE BILANCIO E PARTECIPATE  
Allegato 14 alla proposta n. 569  
del 2/03/2022 composto da pag. 41  
Il Direttore di Direzione  
Roberto Colangelo  
(f.to digitalmente)

## Bilancio di genere 2021

# Bilancio di genere 2021

Restituzione del lavoro svolto



Comune di  
Milano



# INDICE

■ <b>1</b>	<b>INTRODUZIONE</b> Perché il Bilancio di Genere	<b>5</b>
■ <b>2</b>	<b>IL METODO MILANO</b> “Performance Gender Model”	<b>7</b>
	Criticità e prospettive future	<b>9</b>
■ <b>3</b>	<b>ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO</b>	<b>11</b>
	Analisi demografica di genere	<b>11</b>
	<b>ISTRUZIONE</b>	<b>12</b>
	Università	<b>12</b>
	Azioni svolte dal Comune di Milano	<b>14</b>
	<b>LAVORO E DISPONIBILITÀ ECONOMICA</b>	<b>15</b>
	Azioni svolte dal Comune di Milano	<b>17</b>
	<b>TEMPI</b>	<b>19</b>
	Azioni svolte dal Comune di Milano	<b>19</b>
	<b>RAPPRESENTANZA ED EMPOWERMENT</b>	<b>22</b>
	Azioni svolte dal Comune di Milano	<b>22</b>
	<b>SALUTE</b>	<b>26</b>
	Azioni svolte dal Comune di Milano	<b>27</b>
	<b>VIOLENZA</b>	<b>28</b>
	Azioni svolte dal Comune di Milano	<b>28</b>
■ <b>4</b>	<b>ANALISI CONTESTO INTERNO</b>	<b>31</b>
	Part-time	<b>32</b>
	Telelavoro, Lavoro agile, Congedi parentali	<b>33</b>
	Costituzione del C.U.G.	<b>34</b>
	Azioni svolte dal Comune di Milano	<b>34</b>
■ <b>5</b>	<b>RICLASSIFICAZIONE CONTABILE</b>	<b>37</b>
■ <b>6</b>	<b>CONCLUSIONI</b>	<b>38</b>



# 1 INTRODUZIONE

## Perché il Bilancio di Genere

Il principio che “l’uguaglianza tra donne e uomini appartenga alla sfera dei diritti umani” e sia “condizione necessaria per la giustizia sociale e requisito fondamentale per lo sviluppo e la pace” sancito dalla Conferenza Internazionale dell’ONU di Pechino nel 1995, appartiene da tempo al DNA di Milano.

Non a caso tra le caratteristiche che l’hanno consacrata *capitale morale del Paese*, c’è la massiccia presenza femminile nel contesto lavorativo, il che ha sicuramente contribuito negli anni alla crescita della città rendendola anche più dinamica ed economicamente più attrattiva.

In questo solco s’inserisce la scelta della nostra Amministrazione di avviare il percorso di applicazione del suo primo **Bilancio di Genere (BDG)**, forte del convincimento, ormai riconosciuto a livello internazionale, che la parità di genere non appartenga solo alla sfera dei diritti ma rappresenti anche un investimento in termini di produttività.

Con il termine **Bilancio di Genere** si intende 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**, cioè **la sistematica incorporazione nei programmi di tutte le istituzioni governative** quale strumento di promozione delle pari opportunità.

Tale concetto, anch’esso messo a fuoco durante la Conferenza di Pechino e adottato dal Parlamento Europeo nel 2004, parte dal dato che i bilanci degli enti non siano mai neutrali rispetto al genere ma che, al contrario, creino un forte condizionamento sulla vita quotidiana di uomini e donne e che quindi **l’introduzione dell’analisi di genere in tutti gli ambiti di un bilancio sia un presupposto ineludibile per tutte le altre politiche.**

**Questo significa in concreto inserire una prospettiva di genere nei diversi momenti della programmazione, attuazione e valutazione della politica di bilancio per poi valutarne l’impatto nelle scelte organizzative operate dall’ente.**

Partendo dal presupposto che cittadine e cittadini hanno bisogni differenziati e che tutti – donne e uomini - possano trarre beneficio da una società maggiormente paritaria, consideriamo necessario lavorare per far sì che queste differenze non si trasformino in disuguaglianze, partendo proprio dall’analisi del bilancio che può contribuire a ridurre o a rimodulare le disparità tra i sessi in termini di risorse economiche, pari opportunità di accesso al lavoro, potere, istruzione, formazione e salute.

Vale la pena sottolineare come l’Amministrazione milanese avesse da tempo messo tra le sue priorità varie politiche a favore della parità di genere e come la scelta di applicare il BDG fosse stata presa precedentemente al dilagare della pandemia, ma anche come la drammaticità dell’attuale situazione sanitaria ed economica ci spinga a procedere su questa strada con rinnovata convinzione.

In una fase così difficile che pone le donne tra le categorie più a rischio, diventa ancora più urgente infatti mettere a sistema, rafforzare e monitorare iniziative mirate a far sì che Milano resti una città attrattiva per le donne di tutta Italia e che tuteli, e se possibile migliori, la qualità di vita delle sue cittadine.

Siamo infatti ben consapevoli del persistere in molte realtà di un consistente gap occupazionale e salariale tra donne e uomini e della disuguaglianza sociale che ne deriva, della penalizzazione del mondo femminile data dal lavoro di cura quasi sempre fortemente sbilanciato, della drammaticità del fenomeno della violenza di genere e di quanto la crisi stia aggravando la situazione, ma siamo altresì consapevoli della stretta interconnessione tra tutti questi aspetti negativi che si alimentano e si influenzano a vicenda e della conseguente necessità di agire in modo trasversale, anche consapevoli degli stereotipi culturali che spesso condizionano le scelte di governanti e cittadini.

Ecco perché il Bilancio di Genere che ci apprestiamo a varare va in questa direzione e non sarà una mera rendicontazione delle risorse messe in campo dal Comune a favore di donne e uomini attraverso le sue Direzioni, ma oltre ad essere il documento di restituzione di quanto attuato durante l'attuale mandato, analizzerà gli investimenti effettuati per poi ridisegnarli in una logica di *gender mainstreaming*.

**L'intento è quello di disegnare una nuova politica a favore della parità per intercettare sempre di più i bisogni inespressi dei cittadini e delle cittadine e per valorizzare ulteriormente i talenti e il lavoro delle donne a partire dall' incremento degli strumenti per una più equa ripartizione della cura familiare.**

Confrontandoci con le esperte, professoressa Giovanna Vingelli, docente di Genere e sviluppo, e professoressa Maria Nardo, docente di economia delle aziende pubbliche, entrambe dell'Università della Calabria che ci hanno affiancato e che ringraziamo per il loro appassionato lavoro, abbiamo scelto di definire il primo modello di Bilancio di Genere sperimentato dal Comune di Milano "**Performance gender model**".

Lo abbiamo deciso perché mette in campo una logica integrata di pianificazione, programmazione, misurazione e valutazione delle performance e abbiamo inoltre deciso di organizzare il presente documento per ambiti tematici, ispirandoci all'approccio di Eige (European Institute for Gender Equality).

Abbiamo quindi fatto corrispondere a ciascun ambito la descrizione di quanto realizzato dal 2018 al 2020 con lo scopo nel medio periodo di utilizzare alcuni indicatori per misurare le performance di genere sia delle unità organizzative che dell'Ente nel suo complesso.

La modellizzazione che abbiamo adottato ha **l'obiettivo di rendere il Bilancio di Genere un elemento permanente del processo decisionale dell'amministrazione**, e si propone come possibile buona pratica da utilizzare in altre municipalità, nella speranza che possa segnare la strada anche per chi verrà dopo di noi.

  
**Daria Colombo**

*Delegata del Sindaco Sala  
per le pari opportunità di genere*

# 2 IL METODO MILANO

## “Performance Gender Model”

Il Bilancio di Genere non deve essere un evento eccezionale, ma uno strumento sostenibile alla portata di qualunque amministrazione. Senza la collaborazione interna dell'amministrazione, il Bilancio di Genere sarà difficilmente implementabile, perché la maggior parte delle informazioni necessarie non sono facilmente accessibili al pubblico. Per questo motivo il Comune di Milano ha fin da subito adottato una metodologia di lavoro che prevedesse, accanto al lavoro delle esperte – coinvolte in momenti di formazione all'inizio del percorso in itinere e nella fase conclusiva del processo - anche la partecipazione attiva dei dipendenti e delle dipendenti, con l'obiettivo di rendere l'iniziativa sostenibile e un elemento permanente del processo decisionale. L'ambizione dell'amministrazione comunale vuole infatti essere quella di consentire una **lettura di genere** non solo su alcune aree di intervento più significative per la parità donne-uomini, **ma su ogni aspetto del proprio operato**. Il ruolo delle esperte ha infatti riguardato la gestione di attività di formazione preliminari, con l'obiettivo di attivare un processo di formazione continua gestito dall'interno e di consulenza nella fase conclusiva.

La modellizzazione di seguito proposta, di cui il primo Bilancio di Genere del Comune di Milano rappresenta la prima fase, ha l'obiettivo di renderlo un elemento permanente del processo decisionale dell'amministrazione e si pone altresì come possibile buona pratica da utilizzare in altre municipalità.

Il modello logico seguito (Fig. 1) ha mostrato come l'investimento iniziale nella formazione, nella costruzione delle procedure e nell'individuazione degli stakeholders sia cruciale.

La modellizzazione descrive, altresì, il processo, le milestones e gli output – con relativa indicazione delle tempistiche – che il ciclo di Bilancio di Genere dovrebbe seguire a regime, con l'obiettivo di ottenere non solo una fotografia della situazione del contesto (interno ed esterno), ma anche un effettivo cambiamento nelle politiche dell'ente.

Come noto, l'analisi di genere del bilancio dovrebbe riguardare tutte le fasi del ciclo di budget, per influenzare le procedure di bilancio e le scelte di allocazione delle risorse sulla base di nuove priorità volte all'uguaglianza di genere. Spesso si parte dall'analisi dei bilanci a consuntivo (Gender Auditing) per accrescere la consapevolezza dei diversi impatti di genere delle scelte di bilancio. Su questa base si può avviare l'approccio più complesso, nella fase di redazione del bilancio di

previsione, del Gender Budgeting. L'analisi e riclassificazione del bilancio per aree sensibili alla dimensione di genere può essere utilmente accompagnata dall'analisi:

- di tutti i Documenti del ciclo di Programmazione;
- della rappresentanza e delle risorse umane a disposizione dell'ente in un'ottica di genere;
- di ulteriori aspetti specifici rilevanti per il genere.

Il metodo che si è seguito ha quindi sviluppato una serie di momenti, che hanno visto la successiva partecipazione dei vari stakeholders (interni ed esterni al Comune):

### 1\_Fase propedeutica

Formazione e costituzione del gruppo di lavoro (composto da soggetti interni ed esperti esterni);

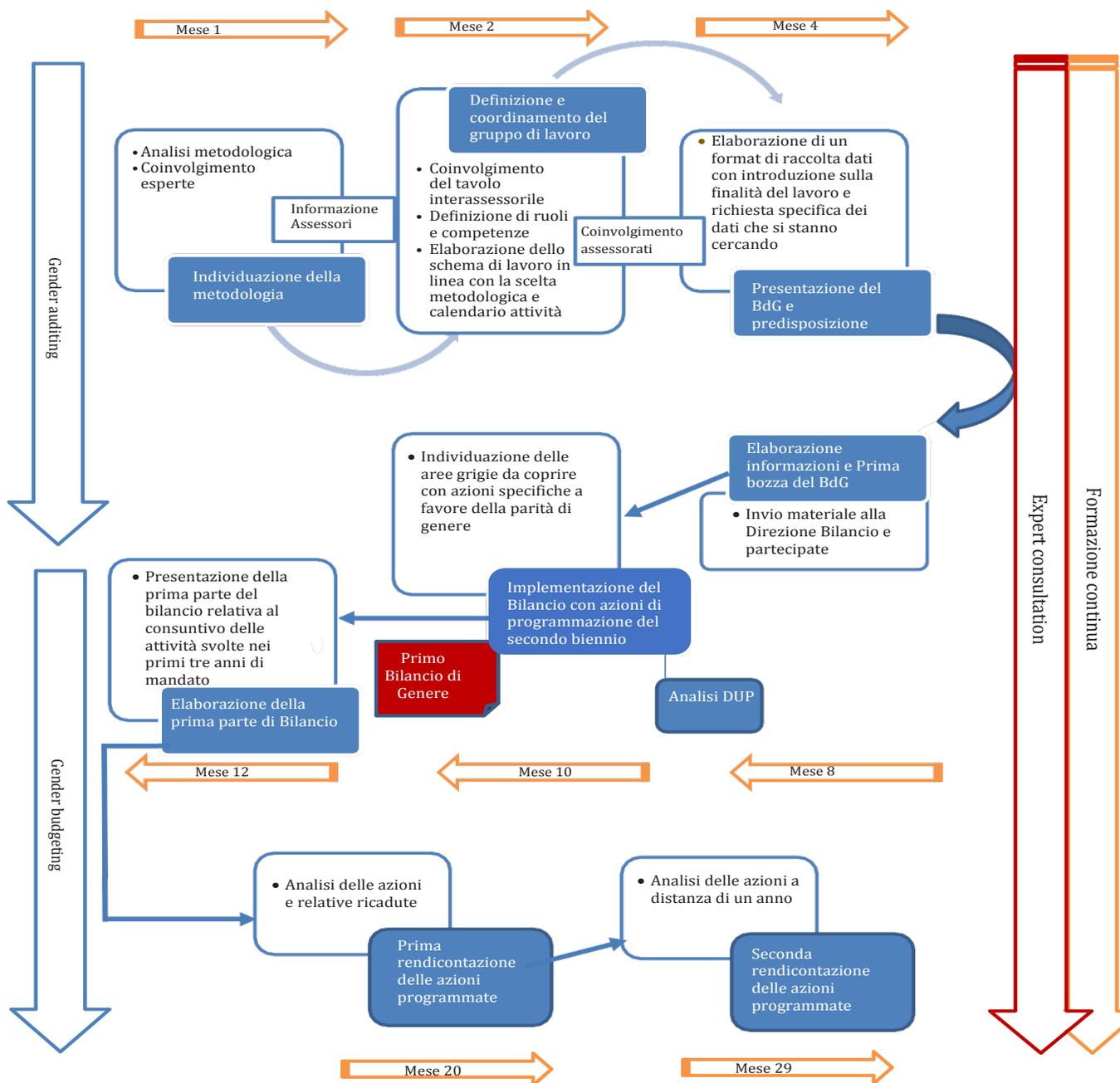
### 2\_Fase di gender auditing

Analisi della spesa pubblica come da bilancio tenuto conto del contesto. La scelta di procedere con le risorse interne al Comune ha permesso alla cabina di regia di definire le azioni preliminari per elaborare la prima parte del Bilancio di Genere (*gender auditing*), tra cui l'acquisizione di dati delle aree pilota: pari opportunità, istruzione, ambiente e sicurezza e politiche sociali. L'Auditing è stato condotto rileggendo i dati di bilancio ed estrapolando tutti i capitoli di spesa relativi alle azioni gender sensitive. La sperimentazione ha visto l'introduzione dell'Audit relativo all'esercizio finanziario 2018 (prendendo anche in esame i dati 2019 per avere un documento aggiornato) con riferimento alle spese correnti (che rappresentano l'acquisizione dei fattori produttivi a breve ciclo di utilizzo da impiegare per la fornitura dei servizi alla cittadinanza) impegnate nel corso dell'anno, unitamente alle entrate correnti che ne costituiscono la principale fonte di finanziamento<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> L'Audit si è svolto secondo le seguenti fasi:

- estrazione degli impegni di Titolo 1 di spesa – Spesa corrente – aventi esigibilità 2018
- analisi degli impegni a partire dai relativi capitoli di spesa e, successivamente, secondo criteri via via più puntuali per l'individuazione dell'impatto delle attività finanziate sul genere
- riaggregazione per Aree secondotematiche gender sensitive (Area Diretta, Indiretta, Ambientale, Neutra)
- analisi ed esplicitazione delle fonti di finanziamento
- stesura dell'Audit di genere

FIG. 1\_MODELLO METODOLOGICO DEL COMUNE DI MILANO



### 3\_Fase di gender budgeting

Analisi delle azioni positive e riletture del DUP; analisi dei documenti di programmazione e controllo (e inserimento di elementi di analisi di genere e riferimenti al Bilancio di Genere; cfr. Figura 2). In un approccio di gender mainstreaming, l'analisi delle attività programmate in un'ottica di genere ha consentito di far emergere ed esplicitare le azioni pianificate dall'Amministrazione Comunale che contribuiscono al superamento della disparità tra i sessi in relazione a distribuzione e gestione delle risorse economiche, lavoro, potere, salute, istruzione e formazione e violenza di genere. La fase di budgeting ha previsto la preliminare individuazione e disamina delle azioni positive attivate dal Comune di Milano. Nell'elaborazione dell'auditing - e attraverso il tavolo interassessorile - era infatti emerso come l'amministrazione avesse già in essere una lunga serie di azioni *gender sensitive*.

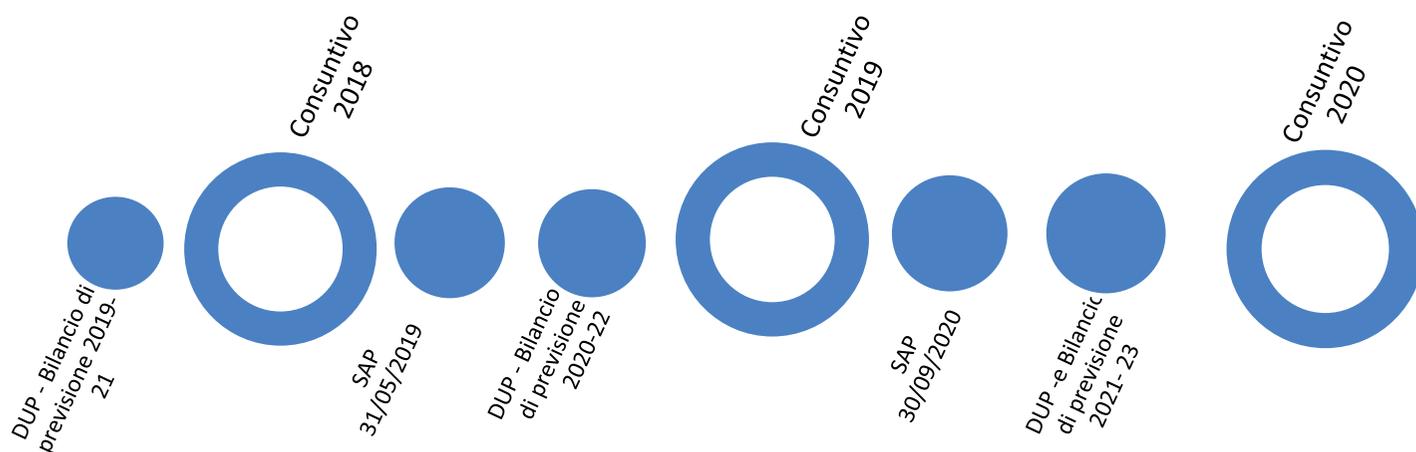
In quest'ottica è stata quindi fatta una riletture complessiva del DUP relativo al triennio 2019-2021 individuando, all'interno dello stesso, tutte le azioni *gender sensitive* o declinabili all'obiettivo di ridurre le disuguaglianze di genere<sup>2</sup>.

*2\_ Elementi di analisi di genere e riferimenti al bilancio di genere sono state inseritenei seguenti documenti:*

- Nella sezione strategica del DUP 2020/2022, parte A.2 (Caratteristiche generali della popolazione, del territorio, dell'economia insediata e dei servizi dell'ente) è stata inserita un'analisi di genere che esamina le principali variabili demografiche e sociali per cogliere e rappresentare le differenze tra donne e uomini, approfondendo la struttura della popolazione residente, indagata per età, stato civile, mortalità, migrazioni, istruzione e lavoro, elaborata dall'Area Statistica del Comune di Milano.
- Nella sezione operativa del DUP 2020/2022 sono stati introdotti i paragrafi «Bilanci di genere» in 10 delle 17 missioni. L'analisi delle attività programmate in un'ottica di genere ha consentito di far emergere ed esplicitare le azioni pianificate dall'Amministrazione Comunale che contribuiscono al superamento della disparità tra i sessi in relazione a distribuzione e gestione delle risorse economiche, poteri, salute, istruzione e formazione.

#### 4 Attività di comunicazione verso l'esterno

#### 5 Formazione continua e Expert consultation



### Criticità e prospettive future

Per il primo anno si è scelto di dettagliare la spesa corrente, mentre nelle prossime edizioni si considererà la spesa di investimento nelle sue dimensioni di spesa pagata, spesa a residui passivi, Fondo Pluriennale vincolato e avanzo vincolato.

Per il futuro, inoltre, è utile estendere il "ciclo gender di programmazione" anche al Piano delle Performance utilizzando indicatori di genere per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e generale dell'ente, ossia per la valutazione del valore pubblico.

Il modello di indicatori utilizzato ha tenuto conto della disponibilità a consuntivo di dati riferiti a specifici indicatori. Questo ha limitato la scelta a pochi, seppur significativi, indicatori. Per il futuro il Comune può decidere di costruire nuovi indicatori sulla base delle preventive indagini e della raccolta dati che riterrà utile programmare.

Il gruppo di lavoro per la realizzazione di questo documento ha verificato e analizzato gli indicatori disponibili, costruendo un modello logico di analisi e attivando una riflessione che possa – alla conclusione del processo – tradursi nella costruzione di un set di indicatori per aree significative (che ponderato possa anche rappresentare un solo indice) di uguaglianza di genere da applicare alle municipalità italiane.

Indipendentemente dalla scelta e utilizzo nel modello degli indicatori, di cui si conoscono a livello scientifico i limiti della rappresentazione reale di realtà complesse, l'elemento interessante di questa esperienza del Comune di Milano è il processo seguito, ampiamente partecipato, e l'analisi SWOT costruita per ciascun ambito ritenuto "sensibile al genere" con lo scopo di mettere a fuoco le aree di miglioramento possibili per la programmazione futura (Gender Budgeting).

**Prof.ssa Giovanna Vingelli**

*docente di genere e sviluppo,  
Università della Calabria*

**Prof.ssa Maria Nardo**

*docente di economia delle aziende pubbliche,  
Università della Calabria*

- A partire dalla ricognizione al 30/11/2019, nello Stato di Attuazione dei Programmi, allegato obbligatorio per l'approvazione del Dup 2020/22, sono compresi i paragrafi «Bilancio di Genere» in 7 delle 18 Missioni.
- Anche nella ricognizione al 31/12/2019, nello Stato di Attuazione dei Programmi (allegato al Rendiconto 2019) sono presenti i paragrafi «Bilancio di Genere» in 7 delle 18 Missioni.
- I paragrafi «Bilancio di Genere» sono presenti anche nello Stato di Attuazione dei Programmi al 30/9/2020 allegato alla delibera di verifica degli equilibri - assestamento generale



# 3

## ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Al 31 dicembre 2019, Milano conta su una popolazione di 1.404.431 abitanti di cui **727.690 donne** e 676.741 uomini.

La popolazione residente, nell'ultimo decennio, è aumentata del 7,5%, principalmente grazie ai cittadini stranieri (+ 41% nel periodo 2009-2019), che ad oggi sono il 20% del totale degli abitanti, soprattutto giovani tra i 20 e i 24 anni (+24,5%).

Gli **stranieri e le straniere residenti** a Milano al 31.12.2019 sono **281.582** (equamente distribuiti tra donne e uomini) e provengono principalmente da *Filippine* (41.557), *Egitto* (41.387), *Cina* (32.538) ma anche da Perù, Sri Lanka, Romania, Ecuador, Bangladesh, Ucraina, Marocco, El Salvador ed altre nazionalità per un totale di 166.100 persone.

La città ospita inoltre **8 università** frequentate da quasi **200.000 studenti**, il 6,7% dei/le quali provenienti dall'estero. La sua fama di **capitale economica italiana** è dovuta alla presenza di **182.900 imprese** e della Borsa Italiana. Nel 2018 il **tasso di occupazione** tra i 15 e i 64 anni era del **71,4%**, mentre il **tasso di disoccupazione** era del **6,5%**.

**Il settore terziario rappresenta oltre il 70% delle attività economiche locali**, con prevalenza di attività professionali, scientifiche e tecniche, seguito dal commercio (10,9%), dall'industria (8%) e dalle costruzioni (4%). Dagli anni '90 il **turismo** ha raddoppiato il numero degli arrivi che nel 2019 hanno sfiorato quasi gli 11 milioni, record che supera di 9,2 punti percentuali le presenze registrate nel 2018. Di questi il **62,6%** sono visitatori internazionali **legati ai settori della moda** (le firme italiane più prestigiose hanno sede in città), del **design**, della **comunicazione**, delle **scienze della vita**, della **ristorazione**, dell'**università** e dei **servizi di alto livello**.

**La Fiera di Milano** è attualmente **la più grande d'Europa**. Nel 2015 la città ha ospitato **EXPO** Esposizione Universale con il tema "Nutrire il Pianeta, Energia per la vita".

**Nel 2026**, insieme a Cortina d'Ampezzo, **Milano ospiterà i XXV Giochi Olimpici e Paraolimpici Invernali**.

L'attuale sindacatura, guidata da **Giuseppe Sala**, si è insediata nel **2016** e la sua giunta è composta da **12 assessori** comunali.

**Il Consiglio Comunale**, organo elettivo composto da 48 consiglieri, sovrintende all'operato del Comune.

La città è divisa in **9 municipi**, ciascuno rappresentato da un Presidente coadiuvato da una Giunta ristretta e da un proprio Consiglio.

### Analisi demografica di genere

**Le donne residenti a Milano sono più numerose rispetto agli uomini** di oltre 50 mila unità (108 donne ogni 100 uomini) specie nelle generazioni over 45. Per le fasce giovanili, l'impatto delle migrazioni economiche, che coinvolgono soprattutto maschi 15-24enni, ha influito positivamente sulla composizione della popolazione.

**L'indice di vecchiaia** indica come a Milano ci siano 22 donne over 65 ogni 10 ragazze under 14, mentre per i maschi il rapporto è di 14 a 10.

**L'indice di dipendenza** mostra una popolazione non attiva (0-14 anni e over 65 anni), che rappresenta il **carico sociale** ed economico su quella attiva, 15-64 anni, e nel 2019 ha riguardato il 60,9 donne ogni 100 in età lavorativa.

**L'indice di ricambio della popolazione attiva** è il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). Premesso che la popolazione in età attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100, a Milano nel 2019 l'indice di ricambio femminile era 146,7 il che significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

**Lo stato civile** della popolazione descrive una realtà molto secolarizzata. Nel 2018 alla soglia dei 45 anni, età rappresentativa delle scelte di vita fatte, registriamo che il 40,1% degli uomini e il 33,4% delle donne sono ancora celibi e nubili, mentre a 85 anni, 21 uomini su 100 sono vedovi, contro il 62% delle donne<sup>3</sup>.

**Le famiglie monocomponenti** contano 393 mila unità, ovvero il 52% del totale della popolazione e sono cresciute di oltre 24,5 mila unità tra il 2011 e il 2018. Colpisce notare come una persona su due viva da sola, tendenza peraltro in crescita, come anche l'evidente trasformazione del nucleo familiare tradizionale. Tra i milanesi che vivono soli, il 14% è composto da ultraottantenni e il 20% appartiene alla fascia 30-39 anni.

Le coppie sposate con figli sono meno di 1/5 del totale<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Dati Comune di Milano Unità statistica

<sup>4</sup> Ambrosianeum Fondazione Culturale, Milano2020, La salute, il pane e le rose a cura di Rosangela Lodigiani Franco Angeli 2020 - Dati SISI

Il **numero di nati nel 2019** rivela una lieve flessione della natalità rispetto al passato (10.537 nati vivi), ed è anche in lieve calo numero dei decessi (13.836 morti). Il tasso di mortalità dell'ultimo quadriennio resta invariato.

**L'età media** in cui le donne milanesi hanno **figli** si assesta attorno ai **35 anni**, mentre per le donne straniere è di 31 anni.

È evidente che la riduzione delle nascite e l'incremento del numero annuale dei decessi, causato da una popolazione più longeva ma fragile, **aumenta via via il divario tra il numero dei nati e dei morti**, che dal 2012 si sta allargando sempre di più.

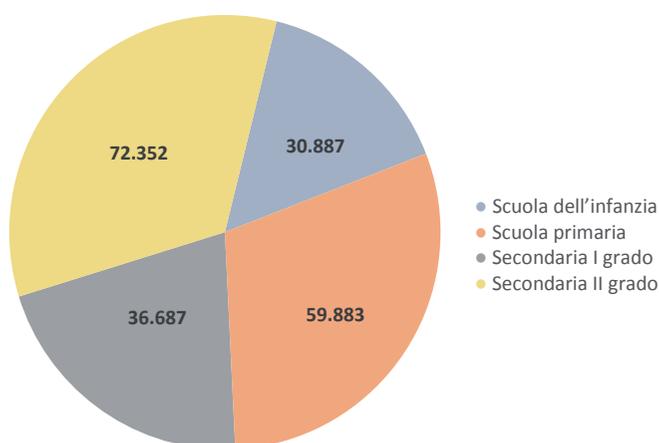
**In sintesi, la città di Milano cresce demograficamente grazie al ricambio esogeno e risulta ancora attrattiva per giovani che provengono da altri contesti urbani ma che, una volta insediati, tendono a vivere soli piuttosto che a formare nuove famiglie, mentre la totalità della popolazione invecchia.**

## ISTRUZIONE

Analizzando l'a.s. 2018/2019, risulta che le scuole milanesi di ogni ordine e grado, statali e non, accolgono 199.809 studenti, con un incremento di circa 34 mila e 200 unità (pari al 20.1%) nell'ultimo decennio.

I tassi di crescita sono più sostenuti nella scuola dell'infanzia e durante il primo ciclo di istruzione (+12,6% e +26,9%), mentre l'andamento della popolazione degli istituti superiori nel ciclo secondario continua a risentire degli effetti della contrazione demografica iniziata negli anni Ottanta e fa registrare un aumento del 15%, solo in anni più recenti.

FIG. 3\_TASSI DI CRESCITA PER SCUOLE

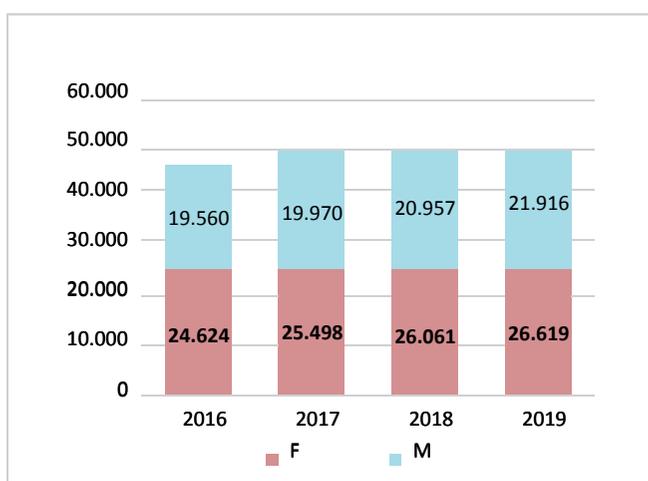


## Università

Il numero complessivo degli iscritti nelle università varia fra 193 e 206 mila studenti e tra questi risulta maggioritaria la componente femminile, con un aumento di quasi 1700 immatricolate contro poco più di 400 maschi, il cui trend di crescita risulta l'8,47%, (contro il 7,97% nazionale del triennio 2016 - 19). (Tab. 1)

Anche il numero dei laureati/e nella città di Milano è in prevalenza femminile (il 55,5% a Milano contro il 57,3% nel resto del paese), ma il tasso di laureati/e segue l'andamento nazionale con il numero di maschi che cresce in percentuale di più (12,04%) rispetto a quello delle femmine (poco più dell'8%). (Fig.3)

FIG. 3\_LAURATI PER GENERE CITTÀ DI MILANO 2016-2019



Nelle scelte formative, l'influenza di stereotipi sedimentati fa sì che vi sia una prevalenza di donne nei dipartimenti umanistici, mentre la frequenza dei corsi STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), è in prevalenza maschile.

Questi dati sono interessanti anche alla luce del fatto che la scelta della facoltà universitaria incide molto sulla futura possibilità di occupazione e anche sulla retribuzione dato che le materie STEM garantiscono un vantaggio su entrambi i fronti.

Le donne rappresentano mediamente il 10% degli iscritti/e totali ma sono al tempo stesso il 11,5% di chi arriva a laurearsi e il dato è in sensibile aumento. (Fig.4 e 5)

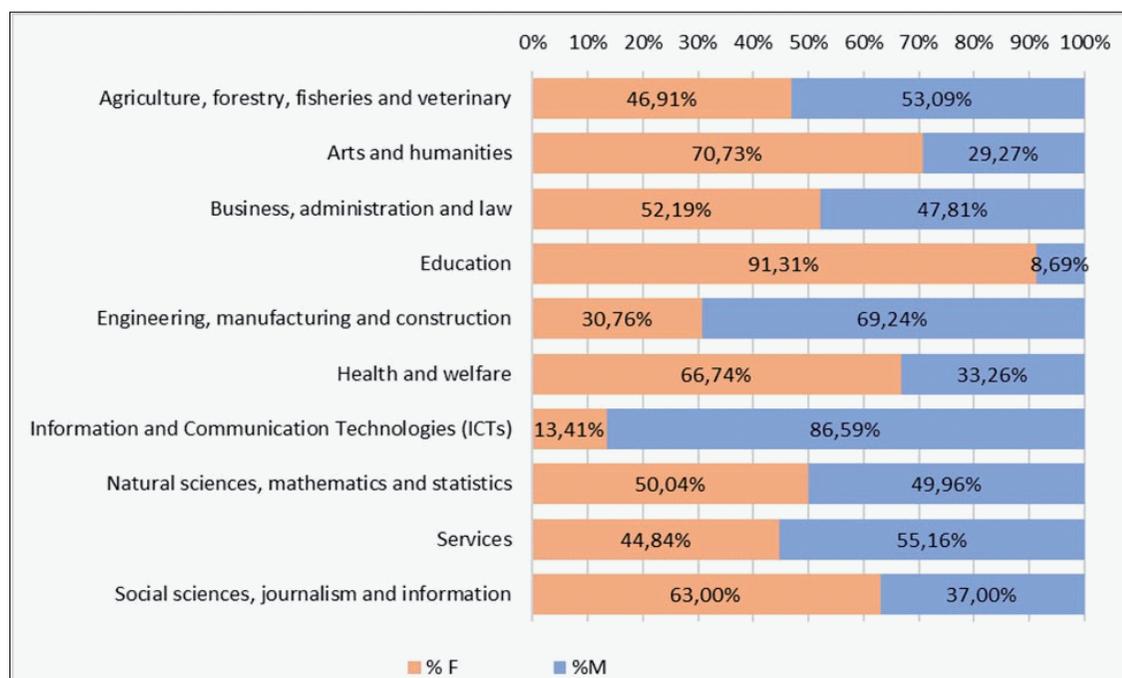
TAB. 1\_IMMATRICOLAZIONI A.A. 2016/17 - 2019/20 SUDDIVISI PER GENERE E AMBITI

a.a.	Milano			Regione Lombardia <sup>1</sup>			Italia		
	F	M	%F	F	M	%F	F	M	%F
2016/17	20.019	17.021	54,05%	25.995	22.101	54,05%	159.012	131.269	54,78%
2017/18	20.274	16.825	54,65%	26.860	22.137	54,82%	161.609	132.547	54,94%
2018/19	19.978	16.820	54,29%	26.727	22.460	54,34%	165.246	134.221	55,18%
2019/20	21.715	17.472	55,41%	29.100	23.522	55,30%	171.681	137.477	55,53%
<b>Totali</b>	<b>81.986</b>	<b>68.138</b>	<b>54,61%</b>	<b>108.682</b>	<b>90.220</b>	<b>54,64%</b>	<b>657.548</b>	<b>535.514</b>	<b>55,11%</b>

(1) Le università lombarde oltre a Milano sono:  
 Castellanza - Università "Carlo Cattaneo" - Varese - Università dell'Insubria - Novedrate(CO) - Università telematica "e-Campus" - Bergamo - Università degli studi - Brescia - Università degli studi - Pavia - Università degli Studi.

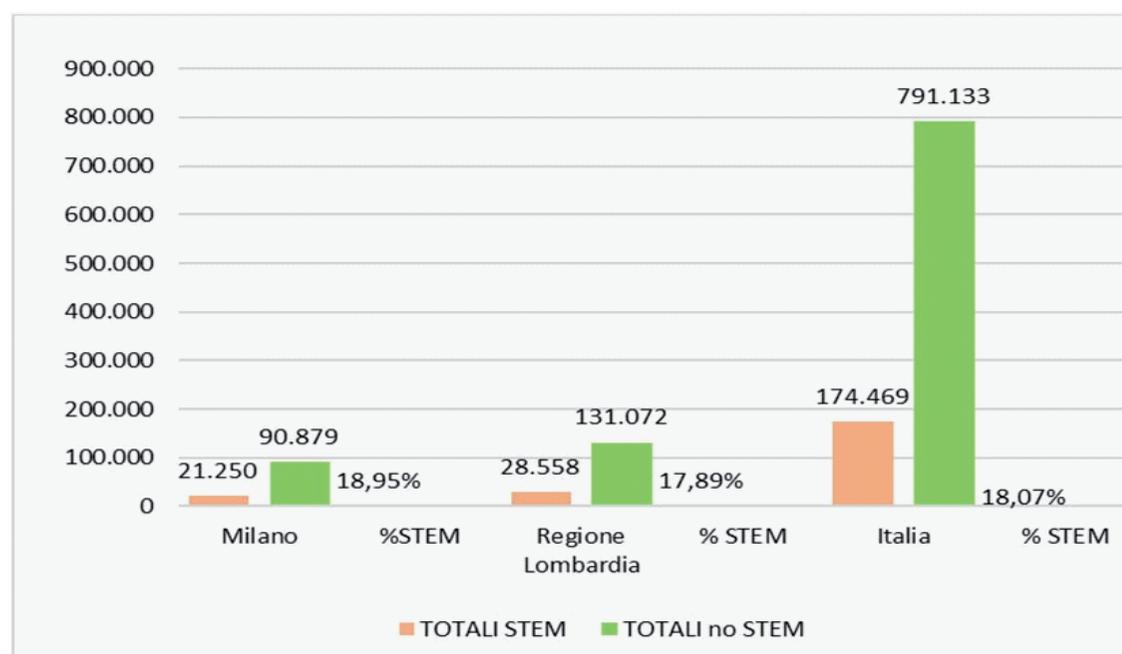
Fonte:  
 elaborazione su dati MIUR, Ufficio Statistica e Studi

FIG. 4\_ISCRITTI UNIVERSITÀ DI MILANO A.A. 2019/20 PER GENERE E AMBITO



Fonte:  
 elaborazione su dati MIUR, Ufficio Statistica e Studi

FIG. 5\_ISCRIZIONI FEMMINILI PER AMBITI TERRITORIALI A.A. 2019/2020



Fonte:  
 elaborazione su dati MIUR, Ufficio Statistica e Studi

## Azioni svolte dal Comune di Milano

Allo scopo di incentivare l'interesse delle bambine e ragazze verso le materie Stem il Comune di Milano, a partire dal 2017, si è fatto promotore dell'evento #STEMintheCity che negli anni è cresciuto da 3.000 a 14.000 partecipanti, arrivando a coinvolgere fino a 100 scuole e sempre in quest'ottica l'ente si è fatto promotore di un modello sperimentale destinato alle scuole primarie (Be.St – Beyond Stereotype).

## Di seguito le principali azioni svolte dal Comune di Milano nel biennio 2018- 2020

1. #STEMintheCity Progetto per avvicinare le bambine e le ragazze allo studio delle #STEM (Science, Technology, Engineering, Math) che vede la regia del Comune di Milano con il patrocinio delle Nazioni Unite (ITU ed UNRIC).
2. Sperimentazione iniziata nel 2018 presso l'istituto Riccardo Massa, e ancora in corso, del modello Be.St (Beyond Stereotypes) per le scuole primarie, messo a punto da specialisti del settore, contro la diffusione di stereotipi di genere.

### Punti di Forza

- ▣ Aumento del numero di studenti universitari in generale
- ▣ Ulteriore aumento del numero di studentesse
- ▣ Alto numero di università sul territorio
- ▣ Ampia scelta di percorsi formativi universitari
- ▣ BE.ST: Attivazione di una sperimentazione per avvicinare le bambine alle materie STEM fin dalle scuole primarie
- ▣ Evento STEM IN THE CITY per la sensibilizzazione delle ragazze alle materie STEM

### Punti di Debolezza

- ▣ Bassa affluenza femminile in università con materie STEM

### Opportunità

- ▣ Sperimentazioni con nuove modalità per incentivare lo studio delle materie STEM
- ▣ Ampliamento di interventi sperimentali per la decostruzione degli stereotipi a partire dalle scuole primarie

### Rischi

- ▣ Inferiore opportunità di lavoro per le giovani laureate

Indicatore	Milano	Nazionale	Obiettivi
N. studentesse iscritte alle università a.a. 2019/20	21.715	171.681	Incremento
Tasso % studentesse iscritte alle facoltà Stem	18,95%	18,07%	Incremento
N. rettrici delle Università milanesi	1	7	

## LAVORO E DISPONIBILITÀ ECONOMICA

I recenti dati Istat del gennaio 2021 sull'occupazione confermano come la natura della crisi economica causata dalla pandemia di Covid 19 sia specialmente aggressiva - e con particolare capacità di erosione - nei confronti dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile, a differenza di quanto riscontrato per la precedente congiuntura innescata con la crisi finanziaria del 2008. Numerosi osservatori confermano questo dato anche a livello metropolitano milanese e ci restituiscono l'urgenza di predisporre interventi adeguati, partendo dal molto già messo in campo nell'attuale mandato amministrativo e che mirava a consolidare un dato migliore per la città di Milano rispetto al resto del Paese in tema di occupazione femminile, riconosciuto da tutti gli studi come volano fondamentale per lo sviluppo oltreché questione di giustizia economica e sociale.

Prima della crisi pandemica la città di Milano mostrava, da diversi anni, una costante crescita del mercato del lavoro femminile i cui dati si assestavano al di sopra di quelli nazionali (49,5% per le femmine e 67,6% per i maschi).

Tra il 2011 e il 2018 il **tasso di attività femminile** (rapporto tra la popolazione attiva e la corrispondente popolazione in età lavorativa) è passato dal **67,1% al 71,6%**, a fronte di quello maschile che ha visto un aumento molto inferiore (dall'80,2% all'80,8%), evidenziando quindi una **crescente femminilizzazione del mercato del lavoro**.

Il **tasso di occupazione femminile** nel periodo 2011-2018 è infatti passato dal **63,5% al 66,8% (+3,3)**; quello maschile ha visto un lieve calo dal 76% al 75,8% (-0,2%): persiste tuttavia il forte gap occupazionale di genere nel triennio 2016-2018 di 10,6 punti percentuali a favore dei maschi<sup>5</sup>.

TAB. 2\_SERIE STORICA 2004- 2018 – TASSO DI OCCUPAZIONE

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
maschi	74,8	74,8	76,2	76,9	77,9	76,4	75,5	76	73,4	74	73,1	75,6	76	76,2	75,8
femmine	60,1	61,4	63,8	64	65,1	62,7	63	63,5	66,4	66	64,5	64,9	65,4	65,6	66,8

Fonte: <https://dati.comune.Milano>

Nel periodo 2011-2017 in città aumenta il ricorso a **forme di lavoro part-time**: tra le donne il numero passa da 40,2 a 62,5 mila unità (+55,4%) e costituisce **quasi un terzo (29,1%) sul totale occupazionale**. Tra gli uomini il numero di occupati su base part-time passa da 6,3 a 20 mila unità, arrivando a rappresentare il 9,2% del totale dell'occupazione dei lavoratori dipendenti.

Per quel che riguarda le donne, l'Istat<sup>6</sup> rivela che il ricorso ad un impegno parziale è spesso **un'opzione obbligata** imposta dal datore di lavoro o dalle circostanze familiari.

Altro elemento interessante è il rapporto fra i tassi di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare, e quello delle donne senza figli che, nel triennio 2016-2018, si pone sul valore medio di 76,4% (ovvero, su 100 occupate senza figli le madri lavoratrici con bambini piccoli sono circa 76).

Un altro fenomeno da sottolineare è l'**occupazione con sovra-istruzione**, ovvero la percentuale di occupate/i con un titolo di studio superiore a quello necessario per svolgere la loro professione, dove osserviamo un altro divario tra donne e uomini: nel triennio 2016-2018, infatti, è stato del 14,2% per i maschi e 18,9% per le femmine.

Il tasso di **imprenditorialità femminile**, cresciuto fino ad arrivare al 22% a livello nazionale, a Milano, pur registrando un incremento, interessa solo il 17,8% del totale. Questo scostamento è dovuto senz'altro alle migliori condizioni del mercato locale che favorisce il lavoro dipendente<sup>7</sup>.

Riscontriamo la maggior presenza di imprese femminili attive nel **settore dei servizi** (alloggio e ristorazione, attività immobiliari, attività professionali scientifiche e tecniche, servizi alla persona, ecc.), attestato al 60,9% e seguito dal commercio al dettaglio con il 25,1%<sup>8</sup>.

La forma giuridica prevalente è quella dell'impresa individuale -oltre la metà- seguita dalle società di capitali.

<sup>5</sup> Fonte: *Unità Statistica del Comune di Milano* open data consultabili al sito <https://dati.comune.Milano>

<sup>6</sup> *Dati Istat 2019*

<sup>7</sup> *Ambrosianeum Fondazione Culturale, Rapporto sulla città, Milano 2020*

<sup>8</sup> *Dati Città Metropolitana*

TAB. 3\_IMPRESE ATTIVE 2019 PER AREE TERRITORIALI

Aree territoriali	Imprese Femminili	Imprese Non Femmili	Totale	%F
Milano	54.491	252.061	306.552	17,8%
di cui Milano città	31.730	151.170	182.900	17,3%
Lombardia	157.974	656.259	814.233	19,4%
Italia	1.164.324	3.973.354	5.137.678	22,7%

Nel 2019 erano attive nella città metropolitana 54.491 imprese femminili di cui più di 31 mila nella sola città di Milano<sup>9</sup> (vedi Tab. 3, imprese attive 2019 per aree territoriali). (Fig. 6)

Nel 2019 sono state aperte 12.680 nuove partite IVA (persone fisiche) di cui 5.915 di donne e 8.251 di uomini. Per quanto riguarda il lavoro dipendente privato, da una ricerca di Assolombarda del 2019 risulta che in tutta l'area metropolitana le dipendenti donne sono il 43%, di cui solo il 21% sono dirigenti ed il 33,5% quadri (una donna ogni cinque).

L'analisi dei dati delle dichiarazioni dei redditi (anno d'imposta 2018) conferma la forte asimmetria tra quelli di uomini e donne e la retribuzione media mensile delle donne milanesi risulta ancora sensibilmente inferiore rispetto a quella uomini.

I due terzi (65,5%) delle occupate dipendenti infatti percepiscono al massimo 1.500 euro mensili, e solo una quota residuale (3,4%) dichiara una retribuzione superiore ai 3.000 euro, mentre gli uomini con una retribuzione massima di 1.500 euro sono il 55,6% del totale. Inoltre, la quota di uomini, percettori di almeno 3.000 euro mensili raggiunge livelli che

superano del doppio quelli femminili.

**Il reddito medio degli uomini è pari 44.077,10 € contro i 26.738,35 € delle donne** (il reddito medio complessivo della cittadinanza è pari a 35.335,71 €). Gli uomini (il 49,66%) producono il 61,85% del reddito complessivo, mentre le donne (il 50,34%) producono un reddito pari al 38,15% guadagnando il 24,33% in meno. (Fig. 7)

Una distribuzione molto simile dei soggetti passivi – persone fisiche - si evidenzia anche dall'esame degli incassi dei tributi locali del Comune di Milano: sia nel 2016 che nel 2018 emerge una prevalenza molto contenuta delle donne. Per i tributi locali si riscontra anche una sostanziale parità degli importi complessivamente versati dalle persone fisiche<sup>10</sup>. (Tab. 4)

Diverso è lo scenario relativamente ai dati delle persone giuridiche, di cui è stato indagato il genere del legale rappresentante. Le società con a capo una donna costituiscono circa 1/4 del totale e versano circa 1/5 dei tributi locali complessivi (seppure con trend in aumento), come confermato anche in tabella (Tab. 5).

FIG. 6\_ DIPENDENTI PER QUALIFICA ANNO 2019 - AREA METROPOLITANA DI MILANO

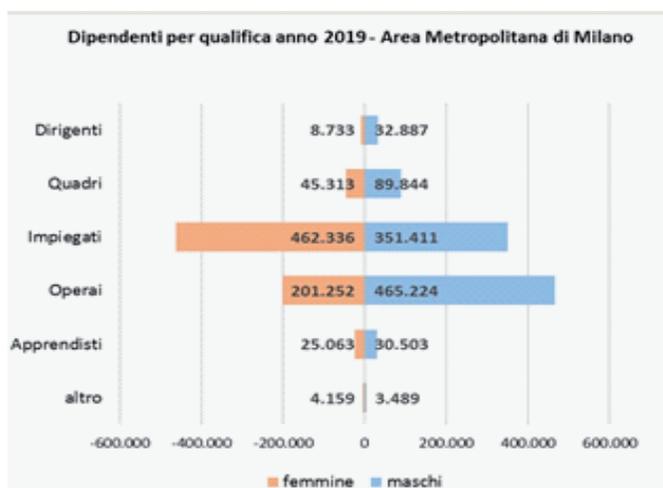
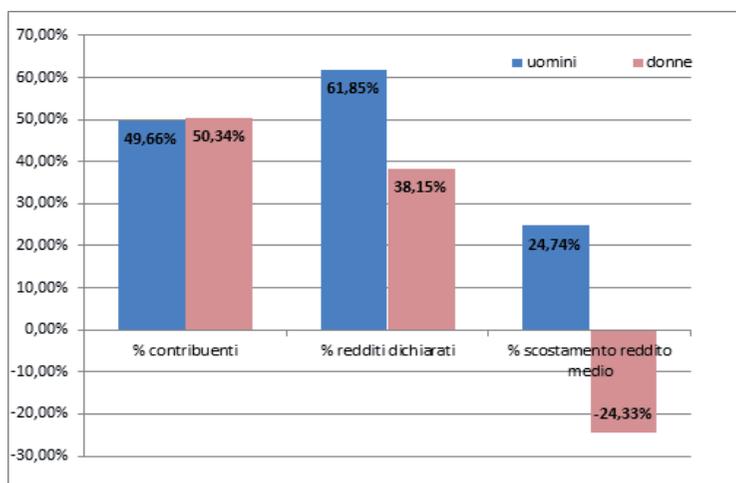


FIG. 7



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

<sup>9</sup> Fonte: Camera di Commercio di MilanoMonza Brianza Lodi  
<sup>10</sup> Fonte dati: DS Incassi e riscossione – Comune di Milano

TAB. 4\_ANALISI INCASSI TRIBUTI LOCALI PER GENERE - PERSONE FISICHE

Anno	Genere	% debitori	% incasso	Media incasso
2016	Uomini	49,55%	50,08%	€ 461,45
	Donne	50,45%	49,92%	€ 451,90
2018	Uomini	49,46%	50,06%	€ 457,17
	Donne	50,54%	49,94%	€ 448,53

TAB. 5\_ANALISI INCASSI TRIBUTI LOCALI PER GENERE - PERSONE GIURIDICHE

persone giuridiche	anno	n. debitori	%	Incassato	%
Femmine	2016	29.940	26,0%	135.993.747,00	19,6%
Maschi		85.226	74,0%	556.277.360,00	80,4%
Femmine	2018	27.053	26,0%	144.443.470,00	21,2%
Maschi		76.970	74,0%	536.509.180,00	78,8%

Fonte dati: DS Incassi e riscossione - Comune di Milano

## Azioni svolte dal Comune di Milano

Il tema del sostegno al lavoro femminile a Milano è stato da sempre una delle priorità del Comune che si è tradotta in numerose iniziative come l'attività di formazione rivolta alle donne in cerca di lavoro o le premialità previste all'interno dei numerosi bandi lanciati dall'Assessorato alle Politiche del lavoro, attività produttive e commercio.

### Di seguito le principali azioni svolte dal Comune di Milano nel biennio 2018 - 2020

1. *Progetto WO-MI - Women Meet Innovation*: informazioni, consigli pratici e modelli per combattere gli stereotipi, i pregiudizi e le discriminazioni e supporto a percorsi professionali per facilitare l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro.
2. *Metter su bottega* del 2018 bando a favore di aspiranti imprenditori con attività nelle aree meno centrali della città (quartiere Adriano, Quarto Oggiaro, Gratosoglio, Lambrate, Lorenteggio, Vigentino, Barona, Niguarda) che prevede un punteggio premiale per proposte presentate da imprese a prevalenza femminile. Risorse impegnate: 1.400.000,00 € - Imprese ammesse in graduatoria n. 33 di donne e 11 di uomini
3. *Prossima Impresa*, del 2019. Individuato come ambito prioritario l'autoimprenditorialità femminile con l'attribuzione di un punteggio premiale di 2 punti. Risorse impegnate: 1.480.680,66 € - Imprese femminili ammesse in graduatoria: 21
4. *Manifatture Aperte 2019*. Seconda edizione dell'iniziativa dove, per due giorni, imprese, laboratori, atelier, fabbriche, officine, centri di formazione, accademie e makerspace, aprono le loro porte ai cittadini. L'evento ha visto 102 imprese di cui 62 di donne e quaranta di uomini
5. *FAB (Fast Track Action Boost) 2018- 2019*: progetto atto a migliorare le modalità di inserimento lavorativo di rifugiati e richiedenti asilo nelle comunità riceventi. Risorse impegnate: 978.866,35 €
6. *Formazione corsi civici a sostegno dell'occupazione*: nel 2019 oltre 700 i corsi proposti presso i Civici Centri di formazione professionale. Corsi di ogni genere e livello rivolti a cittadini italiani e stranieri per facilitarne l'ingresso nel mondo del lavoro soprattutto nel settore manifatturiero e dei servizi. Sul totale degli iscritti le donne rappresentano circa il 63%. Risorse impegnate: 705.277,59 €.

### Punti di Forza

- ▣ Crescente femminilizzazione del mercato del lavoro
- ▣ Incremento negli ultimi 5 anni dell'imprenditorialità femminile.

### Punti di Debolezza

- ▣ Incremento del tempo parziale nell'occupazione femminile
- ▣ Reddito dei 2/3 delle dipendenti donne pari a 1.500€
- ▣ Reddito insufficiente ai bisogni familiari

### Opportunità

- ▣ Disponibilità di risorse finanziarie da destinare alle politiche occupazionali
- ▣ Cultura imprenditoriale

### Rischi

- ▣ Riduzione del tasso di natalità per reddito insufficiente
- ▣ Invecchiamento demografico (maggiore domanda di assistenza e cure)

Indicatori	Milano	Nazionale	Obiettivi
Tasso di attività femminile	71,6 (2018)	56,2 (2018)	Incremento
Tasso di occupazione femminile	66,8 (2018)	49,5 (2018)	Incremento
Tasso imprese femminili attive	17,3 (2019)	22,7 (2019)	Incremento
Scostamento % dal reddito medio	<b>-24,33% (2019)</b>	<b>-20,11% (2019)</b>	<b>Decremento</b>

## TEMPI

Milano, pur potendo vantare di un alto tasso di occupazione femminile, ha ancora diversi obiettivi da raggiungere per una reale parità di genere. Tra i punti di forza della città, grazie all'integrazione flessibile del sistema pubblico e offerta privata, si raggiunge un'elevata **copertura nei servizi di educazione e cura per i bambini under 3 anni** (37 posti per 100 bambini), maggiore della media regionale che è di 26 posti, e superiore anche al benchmark europeo che è di 33 posti<sup>11</sup>. I servizi per la prima infanzia (0/3 anni) accolgono **16.841 bambini ovvero il 65,00% dei residenti**. La presenza di centri per la prima infanzia e dei servizi pre-scuola e post-scuola consente di registrare livelli più elevati di copertura di tempo pieno nella scuola primaria della nostra città rispetto a molte altre grandi città italiane. Malgrado ciò la **natalità in città resta molto bassa** e il 54% delle donne milanesi sotto i 40 anni dichiara di non sentirsi o che **non si sentirebbe supportata nel proprio luogo di lavoro in caso di gravidanza**.<sup>12</sup>

Il 74% delle donne intervistate dalla Fondazione Onda sulle criticità legate alla maternità, sottolinea soprattutto la difficoltà di conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare. Inoltre, il 48% (specialmente tra le più giovani), fa riferimento all'inadeguatezza dello stipendio soprattutto rispetto alla gestione di un figlio in una città come Milano. L'attrattiva di Milano e la sua dinamicità fanno giungere in città **molte persone single da varie parti d'Italia**. Queste persone, nel momento in cui decidono di metter su famiglia, data anche la distanza geografica dai familiari, usufruiscono principalmente di **servizi esternalizzati per la cura dei figli**

A Milano le famiglie monocomponenti sono **oltre 393.000 ovvero il 52,4%**, del totale e sono cresciute del 6,7% negli ultimi 7 anni (una delle più alte crescite tra le città europee). **Le coppie sposate con figli sono il 16% del totale e quelle sposate senza figli il 12,4%**.

### Azioni svolte dal Comune di Milano

Dall'inizio dell'emergenza sanitaria il Comune di Milano ha lavorato perché il cambio di ritmo imposto fosse un'occasione per accelerare verso la Milano in 15 minuti, che rappresenta tutto ciò per cui da anni l'ente si sta impegnando: quartieri più vivi e più belli, meno inquinamento, più tempo per noi e per i nostri progetti individuali. Per questo ha investito in politiche di conciliazione, avviato progetti di welfare territoriale, insistito fortemente sul lavoro agile, stimolando il dibattito fino a ottenere una legge nazionale e ad essere riconosciuti dalla presidenza del consiglio dei ministri come ente guida in Italia per la diffusione dello smart working nella pubblica amministrazione. Ancora, l'ente continua ad investire sull'idea di prossimità nell'economia urbana,

sostenendo gli esercizi di vicinato, i progetti collaborativi, il crowdfunding per far decollare le iniziative nei quartieri. Insistere sui tempi di vita è in sintesi un modo per restituire centralità alle persone.

### Di seguito le principali azioni svolte dal Comune di Milano nel biennio 2018-2020

1. Servizio nidi, servizi integrativi e scuole dell'infanzia. Ad oggi vengono accolti nei servizi comunali e convenzionati circa 30.000 bambini.
2. Rette agevolate di cui usufruisce il 21% delle famiglie frequentanti. La seconda e terza fascia (rispettivamente 103€ e 231€) interessa il 38% delle famiglie e solo il 37% paga la quota contributiva più alta pari a € 465. Il Comune sostiene per tutti le rimanenti spese a copertura del servizio.
3. Pre-scuola e attività educative rivolte agli alunni delle scuole primarie statali riservati alle famiglie i cui genitori/tutori/affidatari sono entrambi lavoratori e necessitano di aiuto per conciliare la gestione quotidiana dei figli con i loro tempi lavorativi.
4. Sostegno educativo svolto da personale qualificato ai bambini e alle bambine, frequentanti i servizi all'infanzia comunali per sviluppare le potenzialità degli alunni.
5. Attività laboratoriali nei servizi offerti dal Comune di Milano per bambini e famiglie accompagnate da un lavoro di supervisione pedagogica di spazi e progettazione educative al fine di creare strumenti utili per professionisti e famiglie.
6. Diffusione del Lavoro Agile a partire dal 2014 al 2016 con le Giornate del Lavoro Agile, diventate settimane del Lavoro Agile dal 2017 -2019 all'interno delle quali sono state organizzate le iniziative: "Sperimenta il Lavoro Agile", "Adotta un'impresa" e "Organizza un evento".
7. Centri Milano Donna: un centro in ogni municipio come luogo di partecipazione, orientamento, socialità e ascolto ma anche supporto nella conciliazione tra vita lavorativa e familiare
8. Progetto MasP "Master as Parenting" volto a migliorare la distribuzione delle responsabilità di cura tra donne e uomini e ad accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro con percorsi di formazione per gli operatori dei servizi.

• 11\_ Fonte Istat 2019

• 12\_ Fondazione eOnda indagine conoscitiva, "DONNE MILANESI: SALUTE, ASSISTENZA, WELFARE E SICUREZZA", 2016

9. Punti per l'allattamento e l'accudimento dei figli (Happy Popping) attivi in 37 spazi, mappati sul Geoportale del Comune di Milano .
10. Realizzazione del progetto piazze aperte nato per anteporre i ritmi e le esigenze dei pedoni (anziani e bambini in primo luogo) a quelle delle auto con interventi di "urbanistica tattica" per una diversa riorganizzazione dello spazio, come l'introduzione di panchine, fiori, vernici colorate e marciapiedi più ampi.
11. Assistenza domiciliare anziani di cui beneficiano 1.950 cittadini.
12. 238.409 Pasti a domicilio consegnati ai cittadini over 65 di cui il 70% donne
13. n. 1.000 Interventi di aiuto economico attivati per la popolazione anziana di cui il 60% donne
14. 248 parcheggi dedicati alle donne contrassegnati da apposita segnaletica e strategicamente posizionati vicino agli ingressi della metropolitana.
15. Servizio di Bike Sharing che vede in dotazione anche biciclette munite di seggiolini per il trasporto dei minori. (150 su 1150 biciclette elettriche funzionanti)
16. Superamento delle barriere architettoniche diffuse su tutto il sistema del Trasporto Pubblico Locale dedicate a persone con handicap fisico ma utili anche nell'agevolare le madri con passeggini.
17. Posti a sedere prioritari riservati anche a donne incinte e/o anziane o con difficoltà motorie, sui mezzi pubblici ATM e linee metropolitane scegliendoli in colori contrastanti.

### Punti di Forza

- ❑ Disponibilità di posti di asilo nido superiore alla media regionale e nazionale
- ❑ Costi ridotti al 58% degli utenti che usufruisce del servizio Nido
- ❑ Alta differenziazione di servizi (doposcuola, prima infanzia, primi passi ...)
- ❑ Sperimentazione di ripensamento spazi della Città
- ❑ Assistenza domiciliare ad anziani e disabili
- ❑ Aiuti economici a donne in difficoltà
- ❑ Interventi di mobilità a favore delle famiglie

### Punti di Debolezza

- ❑ Prevalenza tra le donne del lavoro a tempo parziale
- ❑ Mancanza di supporto familiare generazionale
- ❑ Alta età media di fecondità
- ❑ Importante diffusione di famiglie monocomponenti
- ❑ Aumento di coppie senza figli

### Opportunità

- ❑ Sperimentazione del lavoro agile
- ❑ Presenza di servizi per la cura e per l'infanzia

### Rischi

- ❑ Denatalità
- ❑ Invecchiamento demografico con necessità di assistenza e cure
- ❑ Diversi modelli di city user

Indicatore	Milano	Nazionale	Obiettivi
Età media di fecondità	35	32	Diminuzione
Tasso di fecondità	1,17 figli per donna	1,27	Incremento
Tasso copertura asili nido	37 bambini su 100	26 bambini su 100	Mantenimento

## RAPPRESENTANZA ED EMPOWERMENT

In Italia le donne che ricoprono posizioni apicali sono ancora troppo poche, anche se l'introduzione di alcune norme correttive in ambito lavorativo e politico ci hanno fatto fare alcuni passi avanti. Infatti, grazie alle quote rosa la presenza femminile nel Parlamento italiano è cresciuta fino ad arrivare al 35% dopo le elezioni del 2018 e grazie alla legge Golfo Mosca, che obbliga le società quotate in borsa ad avere il 33% di donne nei CDA (elevato al 40% dal 2020), si è verificata una sostanziale crescita della presenza femminile, in 10 anni, passando dal 6% del 2008 al 33% odierno. Prima di queste misure correttive entrambe del 2011, l'Italia era collocata, rispetto agli altri paesi europei tra gli ultimi posti nelle classifiche internazionali che misurano il gap di genere (EIGE, Global Gender Gap Index). Ciò nonostante quando si analizza la presenza di donne a livello gestionale nel mondo del lavoro il gap resta ancora molto ampio

Secondo ManagerItalia<sup>13</sup>, dal 2008 al 2019 si è assistito in verità ad una notevole crescita di donne in posizioni apicali, (32,7%), che resta però molto bassa in termini percentuali rispetto alla media europea (17% Italia 33% Europa).

Milano nel 2019 contava 7.223 donne dirigenti, assestandosi al primo posto tra le provincie italiane anche grazie anche alla presenza di multinazionali dove il tema delle politiche sulla diversity è molto sentito. Anche in altri settori, oltre all'ambito del lavoro, resiste un forte gap di genere. In quello universitario per esempio, dove l'utenza femminile ha superato ormai quella maschile, solo 7 rettori su 84 sono donne. Da sottolineare che una delle 7 rettrici italiane esercita all'Università Bicocca di Milano dove è stata eletta una donna alla guida dell'ente per la seconda volta consecutiva.

Un altro significativo passo avanti di Milano è stata la prima elezione di una donna a capo della Procura, ruolo ricoperto solo per il 14% da donne in tutto il Paese.

### Azioni svolte dal Comune di Milano

Va premesso che per aumentare la presenza femminile in posizioni di leadership, sia necessario agire sulla cultura, promuovendo e sostenendo iniziative che decostruiscano stereotipi di genere spesso responsabili di relegarle in ruoli subalterni. Al tempo stesso diffondere modelli positivi di donne rappresenta un incentivo per le nuove generazioni.

**Nel corso dell'intero mandato**, l'amministrazione milanese **ha sempre favorito la divulgazione di una cultura paritaria** che promuovesse il valore delle donne in diversi ambiti.

Le azioni culturali sono state progettate e realizzate trasversalmente da diversi assessorati. Il Comune di Milano si è anche fatto promotore, con ANCI, del "Patto dei Comuni per la parità e contro la violenza di genere" iniziativa volta a coinvolgere altri enti locali verso queste tematiche con l'obiettivo di mettere a sistema il comune impegno. Dal 2011 il Sindaco ha nominato un Vicesindaco donna e ha applicato la regola che vede un equilibrio di genere a livello di Giunta. (40% nel 2019)

Sono state accolte e rispettate le disposizioni di legge volte a garantire l'equilibrio di genere anche nella composizione del Consiglio Comunale ed è stata garantita l'applicazione della legge Golfo/Mosca nelle società partecipate e nei collegi sindacali e tre di esse (Milanosport, Sea e Atm) hanno una donna alla presidenza del cda.

<sup>13</sup> ManagerItalia, Rapporto sulle donne, marzo 2019

Tab. 6\_PRESENZA FEMMINILE NEGLI ORGANI DI SOCIETÀ PARTECIPATE COMUNALI

Società	Composizione Consigli di Amministrazione			Composizione dei Collegi Sindacali		
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
A2A S.P.A.	8	4	12	3	2	5
AREXPOS.P.A.	3	2	5	3	2	5
AZIENDA FARMACIE MILANESI - AFMS.P.A.*	1	2	3	4	1	5
ATMS.P.A.	3	2	5	2	3	5
MILANORISTORAZIONE S.P.A.**	2	1	3	2	3	5
MILANO SPORT S.P.A.	1	2	3	3	2	5
MMS.P.A.***	2	1	3	2	2	4
SEAS.P.A.	4	3	7	3	4	7
SOGEMIS.P.A.	2	1	3	3	2	5
SPV LINEAM4 S.P.A.	3	2	5	3	2	5
AMAT S.R.L.	0	1	1	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>52</b>

\* il CdA è composto da 4 consiglieri. Nel prospetto sono indicati 3 componenti avendo il Consigliere (di genere maschile) - nominato dal Sindaco di Milano - rassegnato le dimissioni in data 6/7/2019.

\*\* che l'organo di gestione è passato da Amministratore Unico a Consiglio di Amministrazione composto da 1 Presidente e 2 Consiglieri

\*\*\* il Collegio Sindacale è composto da 5 componenti. Nel prospetto sono indicati 4 componenti avendo il componente (di genere maschile) - nominato dal Sindaco di Milano - rassegnato le dimissioni in data 23/4/2019.

## Di seguito le principali azioni svolte dal Comune di Milano nel biennio 2018-2020

1. Patto dei comuni per la parità contro la violenza di genere: realizzato in accordo con Anci, per implementare le azioni sui territori e lanciato l'8 marzo 2018. Il patto è stato firmato da tutte le città metropolitane e da diversi altri comuni.
2. Dal 2019, l'Assessorato alla Cultura ha dato vita alla sessione "la Città delle donne", nell'ambito della V edizione della manifestazione MilanoCittà Mondo, per documentare e offrire visibilità alle donne di origine straniera che vivono nella nostra città attraverso incontri, performance, film e racconti. Il progetto ha visto la pubblicazione di un volume che contiene diverse testimonianze di donne straniere attive in città.
3. A partire dal 2017 l'Assessorato alla cultura ha deciso di intervenire in modo mirato sulla topomastica deliberando le intestazioni in modo paritario. Dal 2016, le intitolazioni di aree cittadine sono state 25 di donne e 35 di uomini su un totale di 75.
4. Dal 2019 le tumulazioni nel Famedio del Cimitero Monumentale hanno raggiunto nel 2020 la piena parità con 8 iscrizioni di donne su 15 iscrizioni.
5. Nel 2019 è stato progettato Il Palinsesto culturale cittadino 2020 intitolato "I talenti delle donne" (protratto fino a fine mandato): un programma che si articola in un calendario di mostre, performance, iniziative e progetti dedicato a donne protagoniste nelle arti e nel pensiero creativo (dalle figure esemplari del passato alle molteplici e preziose testimoni di oggi). La realizzazione del palinsesto ha risentito dei lockdown causati dal Covid con la conseguenza che molte delle iniziative previste non si sono potute realizzare o si sono realizzate in tempi diversi e/o in forma digitale. Inoltre, molti operatori hanno riprogrammato le proprie iniziative o ne hanno proposte di nuove. Quelle effettivamente realizzate in presenza sono state 285 e i post totali della campagna web sono stati 180.
6. **Book City #paritàdigenero.** Dal 2017 è nata una collaborazione tra l'ufficio della Delegata alle pari opportunità di genere del Sindaco e l'organizzazione della rassegna letteraria Book city, organizzata dall'Assessorato alla Cultura, che ha dato il via a molteplici eventi "al femminile" in tutti i municipi. Da allora, nella comunicazione dell'evento, l'hashtag raccoglie tutta la letteratura femminile presente alla manifestazione.
7. Nel 2020 si è tenuta la prima edizione del **Premio MilanoDonna** deliberato dalla Giunta nel 2019 che vede protagoniste 9 associazioni femminili, una per municipio, che si sono distinte nel supporto alle donne del proprio territorio.
8. Nel 2020 realizzazione di **"Milano l'altro sguardo"**, palinsesto radiofonico per la web radio del Comune, che va in onda una volta a settimana e tratta temi quali il lavoro, la condivisione della cura, la salute etc, dal punto di vista delle donne.
9. Sconti fino al 50% presso l'Arena Civica per iniziative sportive volte a promuovere la parità di genere e di promozione sociale femminile.
10. "Women sport festival 2019" – prima edizione internazionale di Sport Femminile, tenutasi all'Arena Civica per promuovere il coinvolgimento delle ragazze in tutte le specialità sportive.
11. Su iniziativa del Consiglio Comunale si sono tenuti 8 incontri/eventi tematici in Sala Alessi (stereotipi, violenza fisica/psicologica di genere).

### Punti di Forza

- ▣ Applicazione della legge Golfo Mosca nelle società partecipate
- ▣ Campagne di sensibilizzazione
- ▣ Patto dei comuni per fare rete con altre amministrazioni
- ▣ Intitolazione delle vie seguendo una logica paritaria
- ▣ Equilibrio di genere nella Giunta
- ▣ Incentivazione delle iniziative per lo sport al femminile

### Punti di Debolezza

- ▣ Scarsa presenza di donne in posizioni apicali gestionali

### Opportunità

- ▣ Sostegno professionale delle donne per un maggior avanzamento
- ▣ Sostegno alla creazione di reti tra imprenditrici
- ▣ Rafforzamento di luoghi per l'empowerment e per la leadership femminile

### Rischi

- ▣ Scarsa valorizzazione dei talenti femminili con ripercussioni salariali

Indicatore	Milano	Nazionale	Obiettivi
Tasso rappresentanza nella Giunta	40%	30%	mantenimento
Tasso rappresentanza nelle partecipate	40%	40%	mantenimento

## SALUTE

A Milano l'aspettativa di vita di un/una 65enne milanese è di 23 anni per le donne e di 19,6 (in leggera crescita) per gli uomini.

Arrivate alla quarta età, le donne possono contare di restare in vita ancora 7,8 anni (gli uomini 6,2).

La prima causa di morte è dovuta alle malattie tumorali, mentre a livello nazionale le malattie cardiovascolari sono al primo posto.

A partire dal 2016 i dati mostrano un lieve decremento di letalità per entrambe queste cause di morte. Riguardo alle differenze di genere notiamo che gli uomini muoiono in primo luogo per tumori (32,8% contro 26,3% F), mentre le donne per malattie cardiovascolari (30,8 contro 25,7 M), a seguire entrambi per malattie del sistema respiratorio e infine per quelle del sistema nervoso. (Tab. 7) Il tasso di mortalità infantile si attesta negli ultimi anni al 2,5 per mille senza differenze sostanziali per genere. Dopo i rischi (ormai del tutto relativi) legati al primo anno di vita dei bambini, la curva raggiunge un punto di minimo. La speranza di vita alla nascita è ormai attestata su valori vicini agli 82 anni per gli uomini e gli 86 per le donne. Per quanto riguarda i decessi in età matura e senile, possiamo osservare che **la curva della mortalità femminile è costantemente al di sotto di quella maschile**. (Fig.8 e 9)

La ricerca dell'Associazione Onda<sup>14</sup>, sullo stato di salute fisica delle donne milanesi, indica che il 44% ritiene di possedere un buon stato di salute fisico, dichiarato ottimo sotto i quarant'anni d'età. I dati emersi dalla stessa ricerca indicano

una maggiore soddisfazione delle donne milanesi rispetto alla situazione media nazionale.

Meno buona invece la salute mentale: **dalla stessa ricerca emerge che il 70% del campione delle donne milanesi (soprattutto le più giovani) si dichiara "schiacciata" dallo stress** considerato come la principale criticità. Questo dato risulta molto significativo rispetto ad un'analoga indagine svolta a livello nazionale dove lo stress è dichiarato critico dal 37% delle donne intervistate. **Ansia e depressione** sono altri stati emotivi segnalati dal 52% delle donne milanesi tra i 40 e i 65 anni. Tra le conseguenze dello stato di stress, causato dagli stili di vita sempre più frenetici, vi sono inoltre disturbi del sonno a cui le donne sono normalmente più esposte naturalmente.

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria, l'85% delle donne milanesi si dichiara mediamente soddisfatta degli ospedali cittadini e delle strutture Socio-Sanitarie (con una lieve flessione tra le over 40), a fronte di buona parte di popolazione femminile nazionale che non ritiene sufficienti né i servizi offerti dal Sistema Sanitario Nazionale né l'attenzione dedicata alle problematiche di salute femminili negli ospedali e da parte delle Istituzioni. Il 71% del campione della popolazione femminile anziana over 65, considera Milano una città mediamente vivibile (79%), mentre le donne appartenenti alle altre due fasce d'età più giovani (meno di 40 anni e fino ai 65 anni) ritengono invece che la nostra città non sia l'ideale per invecchiare.

TAB. 7\_ PRESENZA FEMMINILE NEGLI ORGANI DI SOCIETÀ PARTECIPATE COMUNALI

Cause di morte	Tassi standardizzati								
	(numero decessi ogni 10mila residenti dato confrontabile con altre popolazioni)								
	2017			2016			2015		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<b>Sistema circolatorio</b>	25,7	30,8	28,3	27,2	30,9	29,1	27,8	34,0	31,0
<b>Tumori</b>	32,8	26,3	29,5	33,9	28,2	31,0	34,8	28,1	31,4
<b>Apparato respiratorio</b>	8,3	8,3	8,3	7,9	7,3	7,5	8,6	8,7	8,7
<b>Sistema nervoso</b>	4,2	5,5	4,9	3,9	5,0	4,4	3,8	5,1	4,4
<b>Traumatismi</b>	3,7	3,1	3,4	4,4	3,0	3,7	4,1	3,6	3,8
<b>Disturbi psichici</b>	2,0	4,1	3,1	1,6	3,5	2,6	1,9	4,0	3,0
<b>Mal. Endocrine</b>	3,2	3,2	3,2	2,8	3,2	3,0	3,1	2,9	3,0
<b>Malattie infettive</b>	3,3	3,1	3,2	4,0	3,2	3,6	3,1	3,4	3,2
<b>Apparato digerente</b>	3,3	3,1	3,2	3,4	3,0	3,2	3,7	3,0	3,4
<b>Altri sintomi</b>	2,0	3,0	2,5	2,9	3,9	3,4	1,6	2,7	2,2
<b>Apparato genitourinario</b>	2,0	1,9	1,9	1,7	1,9	1,8	1,7	1,7	1,7
<b>Sistema osteomuscolare</b>	0,3	0,8	0,6	0,3	0,8	0,6	0,2	0,7	0,5
<b>Sistema immunitario</b>	0,4	0,6	0,5	0,3	0,5	0,4	0,3	0,6	0,4
<b>Cute</b>	0,2	0,3	0,3	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2

Fonte: ATSMilano [https://portale.ats.milano.it/salute/stato\\_salute.php?stato\\_salute](https://portale.ats.milano.it/salute/stato_salute.php?stato_salute)

<sup>14</sup> Fondazione eOnda indagine conoscitiva, "DONNE MILANESI: SALUTE, ASSISTENZA, WELFARE E SICUREZZA", 2016

FIG.8

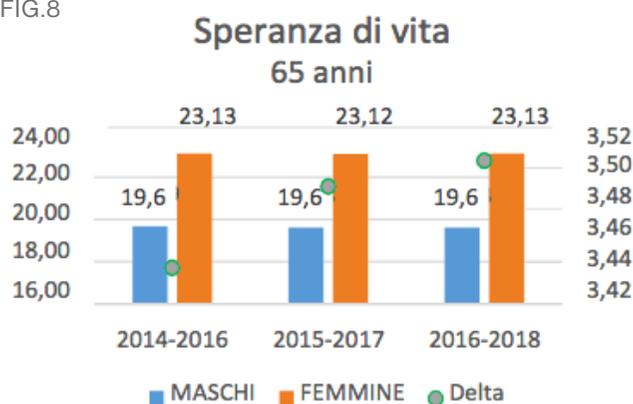
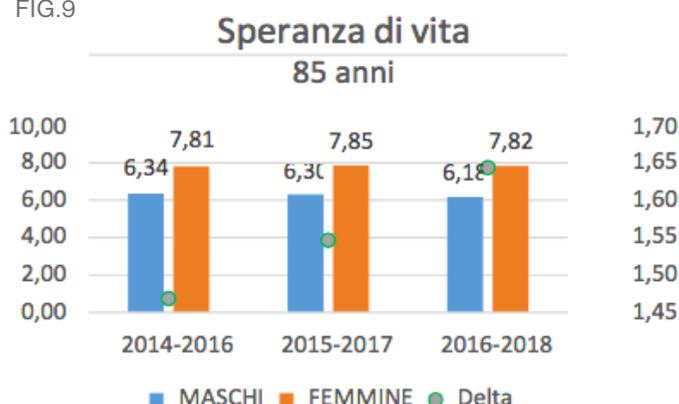


FIG.9



### Azioni svolte dal Comune di Milano

Il sistema di supporto offerto dal Comune di Milano per quanto riguarda le aree di sua competenza in ambito sanitario - Centri Diurni, Strutture Residenziali ed educative, servizi di assistenza domiciliare rivolta ad anziani e disabili - è risultato soddisfacente per il 62% delle intervistate dalla Fondazione Onda. Tra le più entusiaste delle prestazioni ricevute vi sono le donne tra i 40 e i 65 anni. All'interno di alcuni dei Centri Milano Donna sorti nei 9 municipi della città vengono effettuati screening mammari per la prevenzione dei tumori al seno e sportelli psicologici di supporto alle donne in difficoltà.

### Di seguito le principali azioni svolte dal Comune di Milano nel biennio 2018 - 2020

1. Sportelli psicologici e di prevenzione sanitaria presenti nei Centri Milano Donna
2. 2019 - Supporto alla campagna NASTRO ROSA, promossa dalla Lilt (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori)
3. 2019 - Supporto nell'organizzazione della Lierac Beauty Run, progetto dedicato a donne per l'empowerment femminile
4. 2019 - Adesione alla settimana di sensibilizzazione promossa dalla Fondazione Umberto Veronesi per prevenzione del tumore al seno, con proiezione su Palazzo Marino di un fiocco rosa.

#### Punti di Forza

- Aumento della longevità
- Soddisfazione verso i servizi offerti dal Comune
- Considerazione positiva da parte delle donne anziane della vita in città
- Presenza di luoghi di ascolto e prevenzione nei Centri Milano Donna

#### Punti di Debolezza

- Ansia dovuta a stress per il 52% delle donne
- Alta diffusione dei disturbi del sonno
- Pianificazione di trasferimento per la vecchiaia da parte delle donne giovani

#### Opportunità

- Campagne di prevenzione per la gestione dello stress e dell'ansia per le giovani donne
- Servizi di ascolto e aiuto per i disturbi legati a situazioni ansiogene
- Costituzione di reti territoriali per l'offerta di servizi di cura alla persona

#### Rischi

- Aumento dello stress
- Incremento dei costi dovuti alla cura dello stress soprattutto nella popolazione femminile
- Senso di solitudine e abbandono avvertito da parte della popolazione femminile

Indicatore	Milano	Obiettivi
Speranza di vita delle donne a 65anni	23 anni	mantenimento
Speranza di vita delle donne a 85anni	7,8 anni	mantenimento

## VIOLENZA

La violenza di genere è purtroppo un fenomeno molto diffuso e articolato che si manifesta sotto differenti forme e interessa trasversalmente donne di età, appartenenza socioculturale e provenienza etnica diversa. I dati Istat raccontano di una situazione ancora allarmante: sono 8 milioni e 816mila le donne tra i 14 e i 65 anni che nel corso della vita hanno subito qualche forma di molestia sessuale e circa 1 milione e 173 mila donne fra i 15 e i 65 anni, hanno subito ricatti sessuali sul posto di lavoro nel corso della loro professione. L'osservatorio di Regione Lombardia (O.R.A.) indica che nella nostra regione, sono state oltre 17mila le prestazioni erogate dai Centri Antiviolenza nel 2018, tra consulenze psicologiche e legali, consulenze sociali, colloqui e ascolti telefonici. Nel 2019 si sono rivolte alla rete antiviolenza del Comune di Milano e sono state supportate nel percorso di fuoriuscita dalla violenza, 1905 donne. 1570 di queste hanno iniziato il loro percorso entrando in contatto con uno dei **nove Centri antiviolenza presenti in città**.

La maggior parte delle donne intercettate ha un'età compresa tra i 20 e i 49 anni, ma il numero è significativamente alto anche nella fascia tra i 50 e i 69 anni. Le donne che hanno subito maltrattamenti e violenza domestica sono italiane nel 59% dei casi, e subiscono quasi sempre soprusi di tipo psicologico o fisico, anche se non mancano i casi di tipo economico o sessuale oppure di stalking e spesso diversi tipi di violenza coesistono e si sovrappongono. Il 75% dei casi i maltrattamenti sono agiti da mariti o ex mariti, conviventi o ex conviventi, partner o ex partner.

### Azioni svolte dal Comune di Milano

A partire dal 2013 il Comune di Milano - tra i primi in Italia - pone tra le sue priorità, il supporto alle attività che i Centri Antiviolenza svolgono sul territorio, facendosi promotore e coordinando una rete che include i principali CAV attivi nella città. Inoltre, il Comune di Milano ha sostenuto il lavoro dei centri incrementando anche le risorse economiche stanziare ogni anno dal governo centrale per far sì che si possano aiutare un maggior numero di donne. Partendo poi dalla consapevolezza che il fenomeno della violenza è generato dalla diffusione di dannosi stereotipi di genere, l'ente si è fatto inoltre promotore di numerose campagne di comunicazione volte a diffondere una cultura paritaria. Queste campagne hanno scelto, in qualità di testimonial e di modelli positivi, soprattutto uomini per veicolare il messaggio che la violenza di genere è un problema che riguarda entrambi i sessi e di cui non devono farsi carico solamente le donne. Il Comune si è anche impegnato nel contrasto della tratta degli esseri umani che riguarda le donne nel 92% dei casi.

#### Qui di seguito le principali azioni svolte dal Comune di Milano nel biennio 2018 - 2020

1. Coordinamento della rete dei Centri Antiviolenza e delle

Case Rifugio, attraverso cui sono state accompagnate più di 2500 donne verso la fuoriuscita da situazioni di violenza. Il coordinamento svolge un ruolo di rete anche con Forze di Polizia, Magistratura, sistema sanitario. Ha un suo sito per fornire informazioni e dati sul fenomeno della violenza. La rete ha costituito dei gruppi tematici multiteme che lavorano sull'accessibilità ai servizi per le donne disabili, sulle donne straniere, sulla violenza assistita dei minori e sul lavoro e l'inserimento lavorativo delle donne vittime. L'importo impegnato nel 2018 è pari ad € 1.175.475,19 2018 – Importo impegnato nel 2019: € 1.177.230,26

2. RI-Milano – progetto per il reinserimento di donne vittime di violenza domestica gestito dalla Cooperativa "I sei petali", attraverso la creazione di uno spazio diurno per offrire ospitalità alle persone di passaggio a Milano per esigenze sanitarie e con poca disponibilità economica.
3. Servizio a contrasto della tratta di esseri umani di cui il 92% dei destinatari sono donne vittime di grave sfruttamento sessuale e/o lavorativo, riduzione in schiavitù, di accattonaggio ed economie illegali. Il progetto ha come obiettivo la messa in protezione delle vittime e inclusione sociale mediante la costruzione di percorsi individualizzati. L'investimento nel progetto è stato nel 2018 € 1.709.944,26 ed hanno usufruito del servizio 100 donne e nel 2019 di € 1.656.226,21 ed ha interessato 280 donne
4. Individuazione e attività di orientamento verso associazioni specializzate, per donne vittime di violenza presso i Centri Milano Donna dei Municipi.
5. Aumento dell'illuminazione pubblica (quindi della Sicurezza) nelle vie e piazze cittadine durante le ore notturne. L'attività di gestione che è in capo ad A2A, ha previsto una manutenzione straordinaria per la quale vengono stanziati 1 milione di euro annui.
6. Nucleo tutela donne e minori è un nucleo investigativo che fa capo alla Polizia Locale di Milano in collaborazione con il V dipartimento della Procura della Repubblica presso il Tribunale dei Minori e prevede interventi a favore di minori vittime di violenza diretta o assistita. Nel 2019 sono stati trattati 400 fascicoli (150 in favore di minori come vittime e 250 in favore di donne). Tra questi, 80 hanno fatto seguito a segnalazioni urgenti da parte delle scuole, ospedali, centri antiviolenza, o servizi sociali sul territorio, e i restanti sono stati effettuati in esecuzione di deleghe della Procura della Repubblica;
7. Servizio di Mediazione sociale e penale di sostegno alle vittime di reato e presidio criminologico territoriale. Da settembre 2014 è attivo uno sportello dedicato

alle problematiche dello stalking dell'Area Sicurezza e Protezione Civile che svolge un'attività socio-trattamentale verso reati come stalking, violenza sessuale, violenza domestica e reati gravi contro le persone. Hanno potuto usufruire di questi servizi 267 nel 2018 e 123 nel 2019.

8. "Sicurezza in rosa" corsi gratuiti di prevenzione e di autodifesa dedicati alle donne, presso la struttura della Scuola del Corpo della Polizia Locale. Tali corsi si svolgono tutto l'anno e prevedono l'insegnamento tecniche di autodifesa. Da gennaio al 31 dicembre 2019 si sono svolti n. 8 corsi che hanno coinvolto 200 donne.
9. Campagne di sensibilizzazione in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre: #iocimettolafaccia. A partire dal 2017 si sono ripetute ogni anno e hanno visto il coinvolgimento di uomini per lanciare un messaggio a tutta la cittadinanza che il tema della violenza non riguarda solo le donne. La giunta

ha deliberato inoltre di esporre la bandiera a mezz'asta sugli edifici civici di Milano, a cominciare da Palazzo Marino ogni 25 novembre, per ricordare le vittime di violenza e in solidarietà con le loro famiglie.

10. Azioni di sensibilizzazione promosse dalla rete dei Centri Antiviolenza coordinata dal CDM e rivolti alle ragazze delle scuole di ogni ordine e grado presenti sul territorio di Milano con svariati interventi e percorsi informativi per le donne straniere residenti a Milano, sempre tenuti dalle operatrici dei Centri Antiviolenza. Interessante l'esperienza del labirinto: un'attività interattiva che invita i ragazzi e le ragazze a comprendere dinamiche relazionali malate.
11. Percorso di collaborazione con ENS (Ente Nazionale Sordi – Onlus) per rendere accessibili i Centri Antiviolenza alle persone sorde con attività di consulenza di una mediatrice della lingua LIS nei diversi Centri.

### Punti di Forza

- ✚ Costituzione e coordinamento della Rete dei Cav
- ✚ Finanziamento di progetti dei Cav
- ✚ Aggiornamento costante, grazie alla rete, sul fenomeno della violenza
- ✚ Interventi diretti attraverso il nucleo donne minori
- ✚ Attivazione di campagne di comunicazione per contrastare gli stereotipi
- ✚ Attivazione di percorsi formativi e di reinserimento lavorativo dedicati alle donne vittime di violenza
- ✚ Attivazione di progetti di contrasto alla tratta di esseri umani
- ✚ Aumento della sicurezza attraverso maggiore illuminazione
- ✚ Corsi autodifesa
- ✚ Incremento della dimensione culturale e preventiva connessa alla valorizzazione del ruolo delle donne nella società e nella città
- ✚ Costruzione di modelli femminili di riferimento per le giovani generazioni
- ✚ Coordinamento e regia fra diversi enti con differenze articolate capaci di rispondere a bisogni differenziati

### Punti di Debolezza

- ✚ Mancanza di dati specifici e aggiornati
- ✚ Difficoltà di emersione del fenomeno
- ✚ Presenza di dati frammentari
- ✚ Necessità di maggior coordinamento e formazione fra i soggetti delle reti territoriali interistituzionali

### Opportunità

- ✚ Rete dei Cav come modello efficace di intervento
- ✚ Intensificare la rete dei soggetti coinvolti nella gestione del fenomeno

### Rischi

- ✚ Cambiamento culturale molto lento
- ✚ Garanzia di sostenibilità nel tempo dei progetti finanziati
- ✚ Aumento del fenomeno e mancanza di risorse

Indicatore	Milano	Nazionale	Obiettivi
N. donne che si rivolgono ai centri antiviolenza (dato 2018)	6963	49.394	incremento
N. donne sostenute dall'ente nel percorso di fuoriuscita dalla violenza	2500		incremento
Attività di sensibilizzazione – campagne eventi di sensibilizzazione	n.2	n.1	

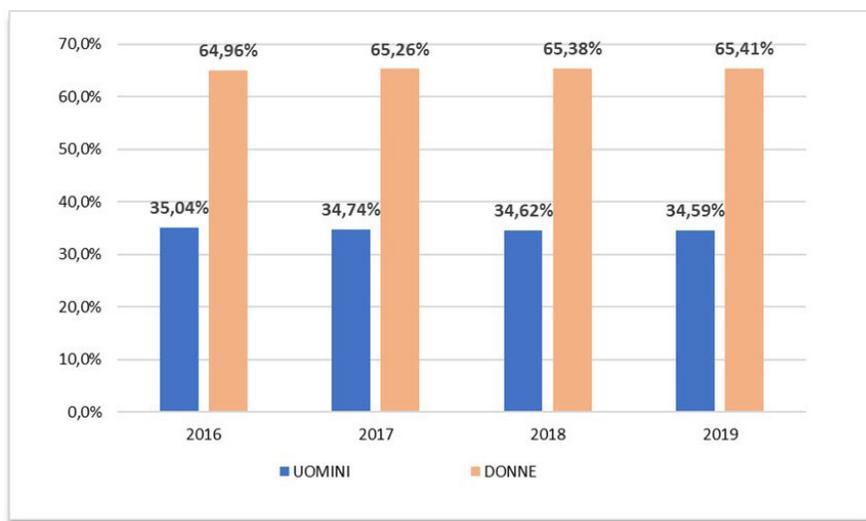


# 4

## ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il Comune di Milano, con i suoi 14.649 dipendenti è una delle maggiori aziende pubbliche del nord Italia. Il personale assunto a tempo indeterminato è pari al 97,39% del totale ed è composto per il 34,59% da uomini e per il 65,41% da donne con una percentuale rimasta pressoché costante nel tempo.

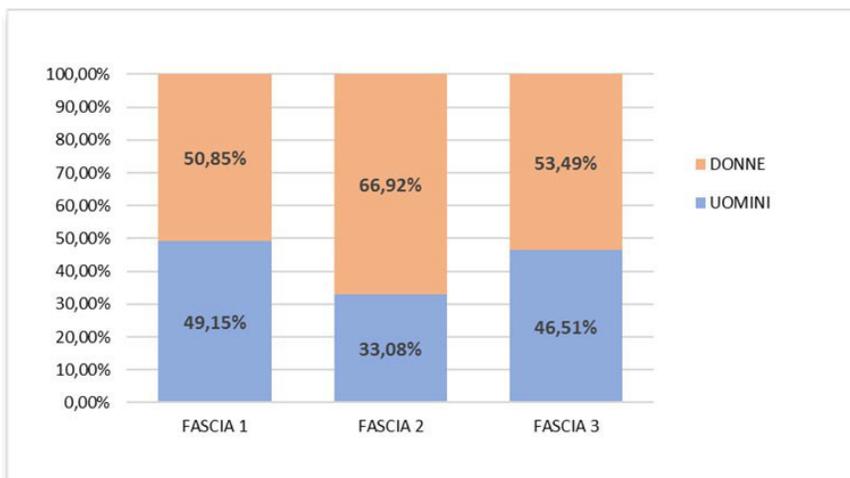
FIG.10\_ PERSONALE DEL COMUNE DI MILANO SUDDIVISO PER GENERE NEL QUADRIENNIO 2016-2019



Le posizioni di responsabilità remunerate (posizioni organizzative e alte professionalità) sono suddivise in 3 fasce di emolumento, con importo crescente dalla fascia 1 alla fascia 3.

Dall'analisi di contesto emerge una distribuzione di poco difforme dalla composizione complessiva della forza dell'ente: il 59,81% delle posizioni organizzative e il 60,81% delle alte professionalità è assegnato a donne.

FIG.11\_ DISTRIBUZIONE PERCENTUALE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER FASCE E PER GENERE ANNO 2019



Fonte: Comune di Milano - Direzione Organizzazione e Risorse Umane

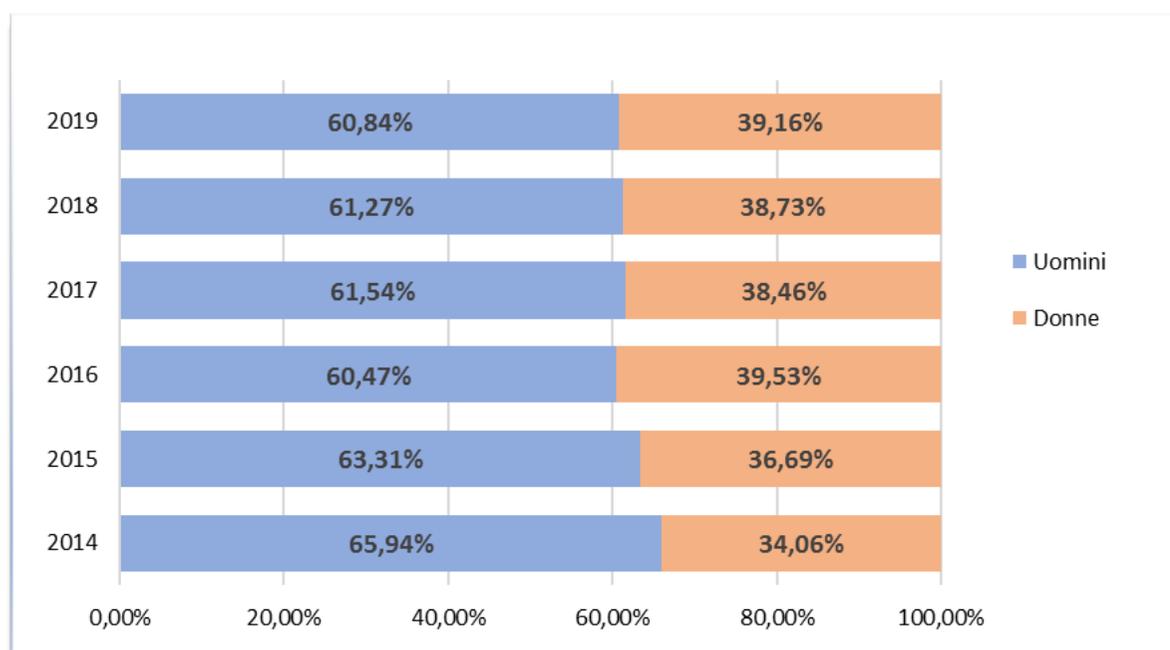
Diversa invece la situazione a livello dirigenziale, dove l'analisi dei dati dal 2014 al 2019, rappresenta un contesto di prevalenza maschile pur rilevando un aumento della componente femminile, che passa dal 34,06% al 39,16%.

TAB. 8\_ DISTRIBUZIONE DIRIGENZA PER GENERE

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Uomini</b>	91	88	78	88	87	87
<b>Donne</b>	47	51	51	55	55	56

Fonte: Comune di Milano – Direzione Organizzazione e Risorse Umane

FIG. 12\_VARIAZIONE NEGLI ANNI DELLA DISTRIBUZIONE DI GENERE NELLA CATEGORIA DIRIGENZIALE



**La ripartizione per genere all'interno delle Direzioni non è omogenea:** ci sono Direzioni a prevalenza femminile (ad esempio le Direzioni Educazione e Politiche Sociali) e Direzioni a prevalenza maschile (ad esempio la Direzione Sicurezza Urbana).

### Part - time

I dati relativi al part-time confermano che l'utilizzo del tempo parziale è una prerogativa pressoché femminile perché le donne ricorrono a tale istituto per poter conciliare il tempo di lavoro con le necessità di cura e di gestione delle attività domestiche.

Del part time ha usufruito circa il 7,7% del personale in servizio "avente diritto" (ne sono esclusi dirigenti e titolari di posizione organizzativa e alta professionalità), di cui l'88% di genere femminile soprattutto fra i 51 e i 60 anni e nella fascia fra 41 e 50. (Tab. 9)

TAB.9\_DATI RELATIVI AL PART-TIME ANALIZZATI PER GENERE ED ETÀ

Categoria classe età	Femmine	Maschi	Totale	Incidenza % totale	% femmine su Totale	% maschi su Totale	% femmine sul totale femmine
Minore di 30 anni	2	2	4	0,37%	50,00%	50,00%	0,21%
31-40 anni	52	8	60	5,60%	86,67%	13,33%	5,49%
41-50 anni	290	37	327	30,53%	88,69%	11,31%	30,62%
51-60 anni	534	62	596	55,65%	89,60%	10,40%	56,39%
Maggiore 60 anni	69	15	84	7,84%	82,14%	17,86%	7,29%
<b>Totale complessivo</b>	947	124	1.071	100%	88,42%	11,58%	100%

## Telelavoro

Nel 2019 erano in servizio 62 telelavoristi in 18 Direzioni (79% donne e 21% uomini) che garantiscono la messa a regime del telelavoro, con regole e procedure nuove che garantiscano il massimo della flessibilità nel rispetto delle normative.

Il 26% operano presso la Direzione Quartieri e Municipi, il 21% nella Direzione Servizi Civici, Partecipazione e Sport, il 10% nel Gabinetto del Sindaco ed il restante 43% in altre 15 diverse Direzioni. Le principali motivazioni alla base del ricorso al telelavoro sono dovute a situazioni di disabilità psico-fisiche e alle difficoltà per il raggiungimento della sede di lavoro, al tempo di percorrenza dall'abitazione alla sede o a esigenze di cura di figli minori di 8 anni e/o di familiari o conviventi

## Lavoro Agile

L'Amministrazione ha avviato da alcuni anni l'istituto del "Lavoro agile" (dal 2014 è partita l'iniziativa "la giornata del lavoro agile", dal 2017 è stata avviata "la settimana del lavoro agile"), coinvolgendo diverse realtà private e pubbliche che vanno al di là del perimetro della città di Milano. L'adesione al **Lavoro Agile** è stata richiesta da uomini e donne in una percentuale pressoché simile a quella del totale della popolazione dipendente, a significare che questo istituto viene utilizzato per

conciliare le esigenze di vita e di lavoro, sia da lavoratrici che lavoratori in egual misura, a differenza del **part time** che rimane una prerogativa femminile.

Nel maggio 2019 è stata avviata la prima fase di messa a regime dello **smart working** su 9 Direzioni dell'Ente e le adesioni raccolte hanno interessato un totale di 105 uomini e 237 donne.

Dal novembre 2019 è stata realizzato un percorso di accompagnamento e formazione al Lavoro Agile rivolto alle 16 Direzioni che lo vedevano ancora inapplicato. L'apertura alle richieste di adesione al lavoro agile, avvenuta tramite pubblicazione di una manifestazione di interesse, era prevista per la prima settimana di marzo 2020.

## La situazione di emergenza a seguito dell'epidemia Covid-19 ha portato invece all'introduzione del Lavoro Agile Straordinario

(LAS che al 30 aprile 2020 ha visto 7.200 dipendenti comunali in smart working, delle quali 59,71% donne e 40,28 uomini).

## Congedi parentali

La fruizione dei congedi parentali vede una netta prevalenza del genere femminile soprattutto per quanto riguarda i permessi giornalieri (per il periodo 2017/2019 - Tab. 10).

TAB.10\_USO PER GENERE DEI PERMESSI PER CONGEDI PARENTALI

Anno	Genere	Permessi giornalieri fruiti		Permessi orari fruiti	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
2017	Uomini	3.541	8,63%	2.787	12,65%
	Donne	37.496	91,37%	19.240	87,35%
2018	Uomini	3.766	9,08%	2.329	12,43%
	Donne	37.696	90,92%	15.765	87,57%
2019	Uomini	3.365	7,75%	4.699	19,21%
	Donne	40.064	92,25%	19.767	80,79%

Fonte Comune di Milano - Direzione Organizzazione e Risorse Umane

FIG. 13\_USO PER GENERE DEI PERMESSI GIORNALIERI REPRIBUITI PER CONGEDI PARENTALI



Fonte: Comune di Milano

## Costituzione del C.U.G.

Costituzione del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** come disposto dall'Art. 57 comma 1 della Legge n. 183 del 2010. È composto da un totale di 24 persone scelte tra i dipendenti del Comune di Milano che si offrono su base volontaria e vengono selezionate da una commissione interna.

Esso sostituisce le funzioni che la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni attribuiscono in precedenza ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Inoltre, riconoscendo che efficienza, efficacia e produttività possono essere raggiunte solo in un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, si adopera affinché questo concetto diventi "patrimonio culturale" condiviso da tutto il personale.

La Direttiva 2/2019 ridefinisce ruolo e compiti del C.U.G. che ha **compiti propositivi** che riguardano la diffusione della cultura delle pari opportunità, le politiche di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, le indagini e le azioni volte alla promozione del benessere lavorativo e la prevenzione di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche. Il Comitato ha inoltre **compiti consultivi** nei riguardi dei progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, formazione del personale e sua valutazione, nell'organizzazione degli orari di lavoro, nelle forme di flessibilità lavorativa e negli interventi di conciliazione, nella contrattazione integrativa relativamente ai temi che rientrano nelle proprie competenze. Svolge inoltre un compito di verifica degli esiti dei progetti, **ma non ha potere decisionale**.

## Azioni svolte dal Comune di Milano

Il Comune di Milano ha offerto alle proprie dipendenti diverse iniziative per promuovere benessere e salute come le attività che rientrano nel programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia" con screening gratuiti per varie patologie. Inoltre, con il progetto MAAM, indirizzato sia alle donne che agli uomini, si intende supportare i neo genitori nel rientro al lavoro post maternità e promuovere anche un nuovo concetto di genitorialità, visto come un potenziamento delle *soft skill* da utilizzare anche in ambiti diversi.

Rispetto alla diffusione di una cultura paritaria all'interno dell'ente è stata molto utile la Delibera sul linguaggio negli atti amministrativi che ha offerto all'ente un'opportunità per fornire formazione a donne e uomini su queste tematiche.

### Qui di seguito le principali azioni svolte dal Comune di Milano nel 2018-2020

1. **Delibera di Giunta sul linguaggio di genere negli atti amministrativi** n. 1312 a seguito della quale si è costituito un gruppo di lavoro per avviare le seguenti azioni con l'obiettivo di elaborare un programma di formazione con Vademecum Operativo, revisionare i testi e la modulistica per gli utenti dei servizi comunali, inserire nel DUP delle azioni con i principali obiettivi, monitorare il processo con relazioni annuali, estendere ad enti, aziende e istituzioni partecipate l'adozione della parità di genere istituzionale e amministrativa.
2. Stipula del Protocollo d'intesa tra Comune di Milano e Università Statale di Milano in materia di formazione e azioni di sostegno sui temi del linguaggio di genere e di condivisione di progetti di conciliazione dei tempi vita lavoro, col quale il Comune ha iniziato una specifica formazione sul linguaggio di genere ai neoassunti e avviato percorsi comuni tra enti sui temi della conciliazione dei tempi.
3. Nel 2018 è stato sottoscritto un protocollo di collaborazione tra il Comune e le società partecipate sui temi del welfare aziendale e del benessere organizzativo.
4. **MAAM – Maternity As A Master**: il progetto che trasforma l'esperienza genitoriale in un master in *soft skill* vuole offrire alle/ ai propri dipendenti la possibilità di aderire ad un percorso di accompagnamento dedicato ai futuri/neo genitori.
5. Sperimentazione e implementazione dello smart working a partire dal 2013 (nel 2020 ha interessato circa 7400 dipendenti).

6. Convegni organizzati nel 2019 dal C.U.G. dedicati a tutto il personale “Prevenire la violenza nei luoghi di lavoro: i segnali di attenzione e gli strumenti in aiuto” e “ Le parole della violenza nei luoghi di lavoro: fenomeni sentinella. Come reagire. Ambienti di lavoro inclusivi”. Adesione del CUG alla rete nazionale.
7. Costituzione del gruppo di lavoro “Valutazione rischio stress lavoro correlato ai sensi del D.Lgs 81/08, da avviare sulla base della metodologia INAIL, con l’obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell’intero processo valutativo del rischio, costituito con determina del DG n. 35/2019.
8. Nell’ambito del Programma “Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia”, sono stati promossi gli screening realizzati dalle ATS della Lombardia al fine di poter offrire un servizio di prevenzione oncologica anche ai dipendenti comunali residenti al di fuori della città di Milano .
9. Adesione e promozione di alcune giornate mondiali della salute con relative visite gratuite a tema (ad es. giornata della menopausa /visita ginecologica) e agli screening per affrontare al meglio la menopausa, organizzati dall’associazione ONDA.

### Punti di Forza

- ✚ Formazione interna sul tema del linguaggio di genere
- ✚ Attenzione alla parità in posizioni dirigenziali
- ✚ Attenzione ai tempi di conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura
- ✚ Attività di formazione per le tematiche legate alla violenza di genere

### Punti di Debolezza

- ✚ Gap di genere nelle posizioni dirigenziali dell’ente
- ✚ Assenza di un unico organo per la gestione delle politiche di pari opportunità rivolte ai dipendenti

### Opportunità

- ✚ Inserimento di un unico organo preposto a presidiare tutte le attività per le pari opportunità
- ✚ Maggior utilizzo dei talenti femminili nell’ente

### Rischi

- ✚ Perpetuare il gap di genere in posizioni apicali
- ✚ Frammentazione delle tematiche di genere

Indicatore	Milano	Nazionale	Obiettivi
n. donne in posizione dirigenziale	38%		Aumento
n. donne in posizione apicale(p.o. e funzioni direttive)	59,8%		Mantenimento



# 5

## RICLASSIFICAZIONE CONTABILE

Nel processo di audit, per misurare lo sforzo finanziario correlato alle azioni messe in atto dall'Amministrazione, sono state analizzate le spese correnti del Rendiconto e sono state classificate 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, segnalando che le percentuali riportate consolidano la tendenza che era emersa nel processo di audit che ha interessato il Rendiconto 2018. Si fornisce, inoltre, una comparazione a livello nazionale con i dati diffusi dal MEF- Relazione sul Bilancio di Genere 2019.

TAB.11\_ REVISIONE DI SPESA RELATIVA AL CONSUNTIVO 2019

<b>Aree di spesa</b>	<b>Audit 2019 valori ineuro</b>	<b>%</b>	<b>BDG MEF (al netto delle spese di personale)<sup>15</sup> valori in euro</b>	<b>%</b>
Aree direttamente inerenti al genere	0,003 mld	0,12%	2,17 mld	0,30%
Aree sensibili al genere	0,712 mld	26,18%	118,7 mld	16,48%
Aree ambientali	1,557 mld	57,26%	599,4 mld	83,22%
Aree neutre	0,447 mld	16,44%		
	<b>2,719 mld</b>	<b>100,00%</b>	<b>720,27 mld</b>	<b>100,00%</b>

<sup>15</sup> Il MEF suddivide le spese in tre categorie: a) Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere, ossia riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere note (nel mercato del lavoro, nell'istruzione, nell'uso del tempo o in altri ambiti dell'economia e della società) o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive; b) Spese che per loro natura generano effetti differenziati per uomini e donne, di conseguenza e c) Spese che non hanno impatti diretti o indiretti di genere.

# 6 CONCLUSIONI

La pandemia ha colpito Milano in un momento in cui la città era al massimo della sua espansione e dinamicità. Capitale del design, della moda, della ricerca, della finanza e turisticamente attrattiva: questa era Milano fino al marzo del 2020.

Una città che era anche punto di riferimento per chi era alla ricerca di un impiego ed arrivava da altre città italiane e anche dall'estero. Una città accogliente e smart, attenta a non lasciare indietro nessuno e pronta a sperimentare nuove modalità di abitare e vivere.

Tutto questo avveniva anche grazie al lavoro delle donne perché va sottolineato come alla fine del 2019, il tasso di occupazione femminile cittadino sfiorasse il 70%, collocandosi tra le principali città europee.

Le donne milanesi sono professioniste, giornaliste, stiliste, avvocate, giudici, procuratrici, docenti universitarie, ma sono anche impiegate massicciamente nel turismo, nel campo della ristorazione, nei servizi di cura e in tutti quei settori che tengono insieme le maglie di una città.

Milano ha reagito rapidamente alla pandemia e nell'emergenza ha visto ancora le donne in prima linea: negli ospedali - dalle mense alle corsie - alle casse dei supermercati, nelle loro abitazioni a sostenere i figli nella d.a.d, nelle case di riposo a confortare anziani che spesso erano altre donne.

A un anno di distanza, oggi la crisi sanitaria assume ormai chiaramente i contorni anche di una crisi economica drammatica e nel prenderne contezza, appare sempre più evidente come siano proprio le donne a pagarne le conseguenze in modo più aspro.

Nel 2020, nonostante il blocco dei licenziamenti, il crollo dell'occupazione nazionale ha interessato tre donne ogni quattro posti di lavoro persi, e Milano, dove pure l'occupazione era distribuita in modo più equo tra i generi, ha pagato assai duramente la crisi, anche da questo punto di vista.

È necessario quindi intervenire oggi più che mai, a favore dell'occupazione femminile perché l'autonomia delle donne non venga sacrificata e anche perché insieme al loro lavoro, cresceranno i redditi delle famiglie e diminuirà la povertà. Serve un'educazione finanziaria, l'avvicinamento alle materie STEM e il potenziamento di strumenti normativi riparativi che bilancino una situazione asimmetrica che rischia di diventare strutturale e penalizzare l'intera società milanese.

*Ma non basta.*

Già prima della pandemia, l'Amministrazione di Milano era consapevole di come la disuguaglianza di genere non fosse una delle tante disuguaglianze, ma comprendesse tutte le altre. Ci sono donne vittime di violenza domestica, donne socialmente fragili, donne immigrate, donne con disabilità, donne di credo e di orientamenti sessuali differenti, donne che tirano sui figli da sole, donne che lavorano, che fanno impresa, che creano benessere, anche economico, per tutti... Le donne rappresentano oltre la metà della popolazione milanese: di questo non si può non tener conto.

Dall'insediamento del mio mandato, è stato chiaro da subito come non fosse sufficiente intervenire solo in aiuto delle donne più fragili, ma che fosse necessario impegnarsi trasversalmente.

È doveroso e imprescindibile sostenere i centri antiviolenza e tentare di arginare un fenomeno odioso reso ancora più acuto dalla pandemia, ma è anche necessario tener presente come il fenomeno della violenza sia solo il sintomo finale di una malattia profonda ancora molto lontana dall'essere scardinata: la disparità tra i generi.

È evidente quindi che bisogna agire contemporaneamente sugli stereotipi che favoriscono la cultura del possesso a scapito della cultura del rispetto, e anche su tutti quei pregiudizi inconsapevoli che limitano il dispiegarsi delle risorse femminili - ma anche maschili - ingabbiandole per esempio solo in certi studi o in certi lavori.

Le donne, anche le donne milanesi, scontano ancora un sovraccarico di lavoro di cura e questo le porta spesso a dover pagare prezzi molto alti, non solo in termini di benessere personale, ma anche occupazionale e sociale. Una su cinque interrompe il lavoro dopo la nascita dei figli oppure sceglie di non farli.

Anche da questo punto di vista appare chiaro come Milano debba fare sempre di più per alleggerire le donne dal loro carico familiare, potenziando i servizi e presidiando i territori per aiutare le famiglie.

Amministrare Milano vuole anche dire avere uno sguardo d'insieme che tenti di comporre tutto questo, e il Bilancio di Genere che ci apprestiamo a varare per la prima volta, ne rappresenta un tentativo concreto.

Quello che lo caratterizza è l'andare oltre la semplice rendicontazione di quanto fatto e cercare di realizzare uno strumento efficace per pianificare ciò che sarebbe necessario ancora fare.

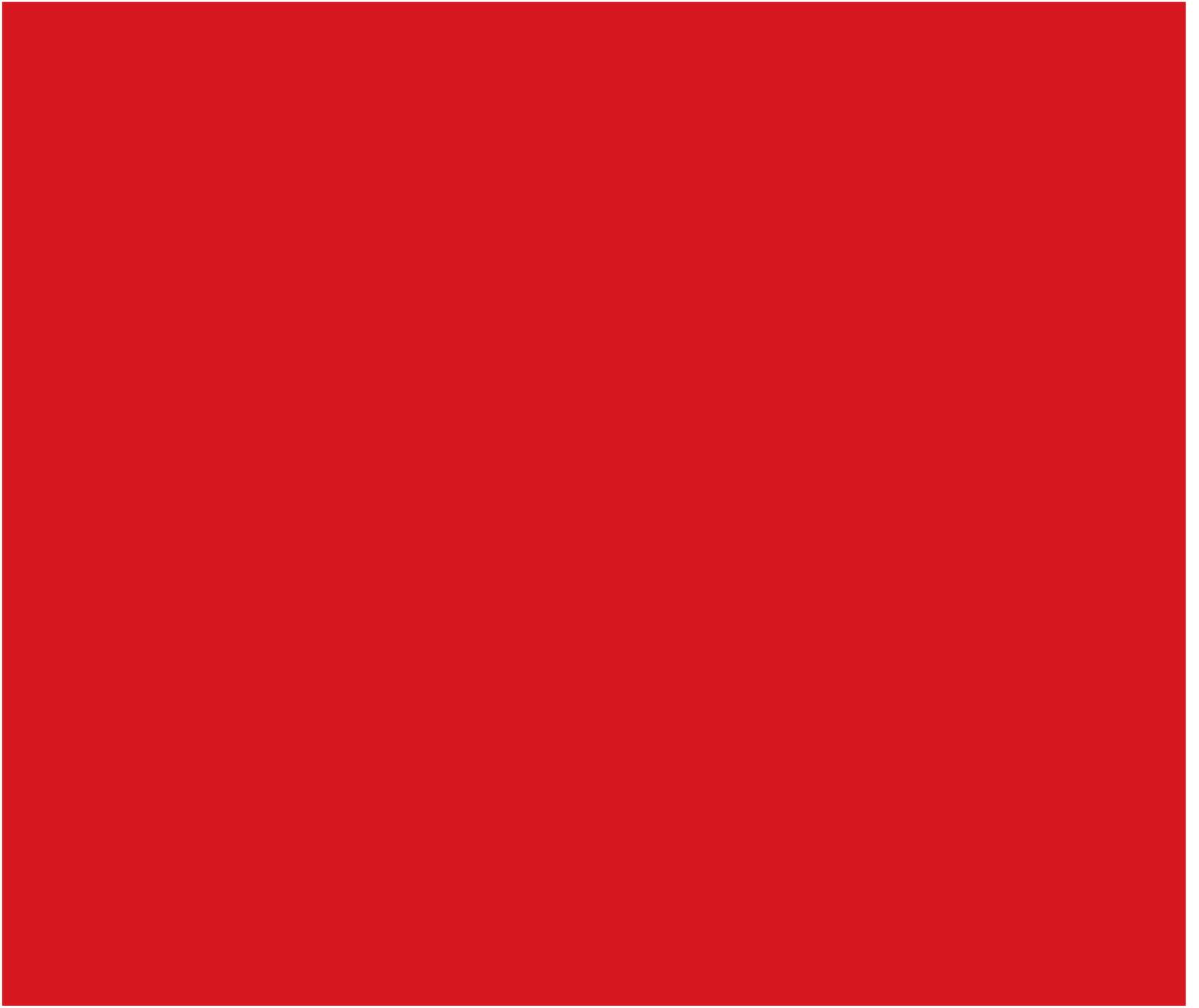
Per questo il percorso di esecuzione intrapreso ha visto un diretto coinvolgimento di buona parte dei dipendenti dell'Ente che oltre a fornire i dati e le informazioni necessarie a mappare quanto già attuato, ci ha consentito di poter disegnare trasversalmente una programmazione futura.

Questo coinvolgimento diretto ha reso consistente l'approccio gender mainstreaming necessario per una lettura delle aree di intervento più significative, ma ha toccato anche ogni altro aspetto del lavoro dell'Amministrazione, con lo scopo di mettere a fuoco quelle di possibile miglioramento.

Il primo Bilancio di genere del Comune di Milano intende essere quindi anche un nuovo punto di partenza per una città che vuole ripartire e che crede e investe nella parità tra donne e uomini, quale condizione necessaria al benessere dell'intera società.



**Giuseppe Sala**  
Sindaco di Milano



Milano - Marzo 2021



Comune di  
**Milano**