



Brescia,
La Tua Città
Europea.

Gender Equality Plan

Comune di Brescia
2026 / 2027 / 2028

Indice dei contenuti

| | |
|---|-----------|
| Introduzione | 6 |
| | |
| 1. Area Tematica 01 | 10 |
| equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi | |
| | |
| 2. Area Tematica 02 | 14 |
| equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali | |
| | |
| 3. Area Tematica 03 | 15 |
| uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera | |
| | |
| 4. Area Tematica 04 | 16 |
| integrazione della dimensione di genere nella raccolta dati, nelle indagini e nei programmi di formazione | |
| | |
| 5. Area Tematica 05 | 19 |
| contrasto alla violenza di genere e alle molestie e violenze sul luogo di lavoro | |

Introduzione



A partire dal 2022, la predisposizione di un Gender Equality Plan (GEP) è diventata un requisito fondamentale per accedere ai finanziamenti previsti dal Programma Horizon Europe e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Questo implica che enti pubblici e privati coinvolti in tali progetti – ma anche oltre – devono dotarsi di un documento ufficiale, condiviso, approvato e vincolante.

L'amministrazione comunale del Comune di Brescia, da sempre impegnata nel costruire una città più accessibile, inclusiva e rispettosa dei diritti di tutte e tutti, promuove attivamente le pari opportunità in ogni ambito della vita cittadina riconoscendo e valorizzando le differenze di genere. Inoltre, sostiene azioni volte alla prevenzione, al riconoscimento e al contrasto della violenza e delle discriminazioni di genere.

IL GENDER EQUALITY PLAN DEL COMUNE DI BRESCIA 2022-2024

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

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

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

IL GENDER EQUALITY PLAN DEL COMUNE DI BRESCIA 2025-2027

Il secondo Gender Equality Plan del Comune di Brescia, aggiornato per il triennio 2025-27, è stato approvato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 31 del 29 gennaio 2025, in quanto specifico allegato del Piano delle Azioni Positive contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 2025-27). Esso parte dall'analisi di quanto già realizzato e programmato dall'Amministrazione in tema di promozione dell'uguaglianza di genere, nel contesto organizzativo e, più in generale, in quello cittadino per tracciare le prospettive di azione future.

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

- Strategia per la parità di genere dell'Unione Europea
- Strategia nazionale per la parità di genere
- Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato 2023-28 approvate dal Consiglio comunale con deliberazione n. 51 del 8 settembre 2023
- Piano Triennale per le azioni positive 2025-2027 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 31 del 29.1.2025.

IL GENDER EQUALITY PLAN DEL COMUNE DI BRESCIA 2026-2028

Nel corso del triennio 2023-2025 il Comune di Brescia è partner del **Progetto Europeo “BUILDING GENDER EQUALITY THROUGH GENDER BUDGETING FOR INSTITUTIONAL TRANSFORMATION” - (Budget-it)** insieme all'Università degli Studi di Brescia e ad un consorzio internazionale formato da l'Università di KADIR HAS quale Capofila (Turchia), il Comune di Maltepe (Turchia), l'Università di Sarajevo (Bosnia-Erzegovina), l'Università di Belgrado (Serbia), l'Università di Alicante (Spagna), il Comune di Stari Grad (Serbia) e l'Ayuntamiento de Novelda (Spagna).

L'obiettivo comune del progetto Budget-it è dotare gli enti di Bilanci di Genere integrati con i Gender Equality Plan condividendo aspetti metodologici e modelli di intervento e pertanto è stata predisposta una versione aggiornata del GEP.

La metodologia adottata nell'ambito del progetto europeo ha previsto fasi iterative e integrate per consentire al processo di gender budgeting di consolidarsi integrandosi, con gli altri strumenti programmatici previsti, in particolare il Gender Equality Plan. Questa metodologia ha consentito di accompagnare le fasi del progetto e di costruire conoscenze e competenze su quanto precedentemente acquisito nelle fasi precedenti. **L'output finale è il Bilancio di Genere integrato con il Gender Equality plan:** il dialogo tra i due strumenti è essenziale per evidenziare la relazione tra allocazione delle risorse che il Bilancio di Genere illustra e obiettivi di parità degli interventi, che il Gender Equality Plan pianifica.

Il presente Gender Equality Plan compie inoltre lo sforzo di adottare una **prospettiva intersezionale**. Questo spettro di analisi, applicato nell'osservazione dei dati del Bilancio di Genere, permette di mettere in luce non solo le differenze rispetto al genere, ma anche rispetto ad altre dimensioni identitarie. In particolare sono state considerate **l'età, le condizioni di disabilità e l'esistenza di carichi di cura**. Queste dimensioni di diversità, “intersecate” con la dimensione del genere, permettono di definire in modo maggiormente mirato gli obiettivi di miglioramento intervenendo in un'ottica di effettiva equità.

Il presente Gender Equality Plan beneficia del lavoro di analisi del contesto così approfondito nell'ambito del Bilancio di Genere e determina le aree di intervento e obiettivi comuni da valorizzare nella progettazione futura.

Il Gender Equality Plan 2026-2028 è composto da azioni strutturate su 5 aree tematiche di intervento:

Area tematica 1:

equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Area tematica 2:

equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area tematica 3:

uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area tematica 4:

integrazione della dimensione di genere nella raccolta dati, nelle indagini e nei programmi di formazione

Area tematica 5:

contrasto alla violenza di genere e alle molestie e violenze sul luogo di lavoro

Ciascuna Area è suddivisa in specifici obiettivi, per i quali vengono definite le azioni dedicate alla realizzazione degli obiettivi. Per ciascuna azione sono individuati destinatari/e diretti/e e indiretti/e, soggetti responsabili, risorse umane e finanziarie dedicate, indicatori di valutazione, cronoprogramma

rispetto al triennio di implementazione, grado di priorità, e collegamenti con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030.

Il Gender Equality Plan del Comune di Brescia per il triennio 2026-2028 prosegue in linea con le edizioni precedenti e, in coerenza con il Piano delle Azioni Positive (PAP), si integra pienamente ad esso, diventandone parte integrante.

Sia il PAP che il GEP costituiscono congiuntamente parte integrante Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), disponibile nella relativa sezione.

Area Tematica

01

Equilibrio vita privata/vita lavorativa,
cultura dell'organizzazione e lotta
agli stereotipi

equilibrio di genere nelle
posizioni di vertice e negli organi
decisionali

02

03

uguaglianza di genere nel
reclutamento e nelle progressioni
di carriera

integrazione della dimensione di genere
nella raccolta dati, nelle indagini e nei
programmi di formazione

04

05

contrasto alla violenza di genere e
alle molestie e violenze sul luogo
di lavoro

0.1

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/ VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

OBIETTIVO 1.1 IMPLEMENTAZIONE STRUMENTI DI FLESSIBILITA' LAVORATIVA

| | | | |
|---------------------------------------|--|--|-----------------------------|
| Azioni | 1. Aggiornamento regolamenti, circolari e modulistica su istituti orario di lavoro/part time/lavoro da remoto (in particolare stesura nuovo regolamento lavoro a distanza) 2. Analisi annuale per implementazione istituti di flessibilità anche per evitare il ricorso al part time obbligato per conciliazione 3. Supervisione applicazione policy su rientri dopo lunghe assenze 4. Sensibilizzazione per utilizzo congedi da parte dipendenti padri | | |
| Destinatari/e diretti/e e indiretti/e | Dipendenti dell'Ente | | |
| Responsabili istituzionali | Assessore alle Risorse Umane | | |
| Responsabili operativi/e | Settore Risorse Umane CUG | | |
| Risorse umane | Dipendenti del Servizio gestione amministrativa e tutela salute | | |
| Risorse finanziarie | € 34.000 per il 2026 € 34.000 per il 2027 € 34.000 per il 2028 | | |
| Indicatori di valutazione | 1. Aggiornamenti prodotti | | |
| Crono- programma | Anno 2026 Report annuale | Anno 2027 Report annuale Aggiornamento regolamento lavoro a distanza | Anno 2028 Report annuale |
| Priorità | Bassa Media X Alta | | |
| SDG | SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. | | |

OBIETTIVO 1.2 WELFARE AZIENDALE

| | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|
| Azioni | 1. Implementazione di nuovi servizi di welfare aziendale con puntuale informazione interna | | |
| Destinatari/e diretti/e e indiretti/e | Dipendenti dell'Ente | | |
| Responsabili istituzionali | Assessore alle Risorse Umane | | |
| Responsabili operativi/e | Settore Risorse Umane CUG | | |
| Risorse umane | Dipendenti del servizio contrattazione | | |
| Risorse finanziarie | € 10.500 per il 2026 € 10.500 per il 2027 € 10.500 per il 2028 | | |
| Indicatori di valutazione | 2. Implementazione di almeno un nuovo servizio | | |
| Crono- programma | Anno 2026 Implementazione nuovi servizi | Anno 2027 Implementazione nuovi servizi | Anno 2028 Implementazione nuovi servizi |
| Priorità | Bassa Media X Alta | | |
| SDG | SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguaglianze. | | |

OBIETTIVO 1.3 ELABORAZIONE REGOLAMENTO CARRIERE ALIAS

| | | | |
|---------------------------------------|---|---------------------------|-----------------------|
| Azioni | 1. Elaborazione bozza regolamento 2. Approvazione regolamento 3. Valutazione di eventuali modifiche dopo prima applicazione | | |
| Destinatari/e diretti/e e indiretti/e | Dipendenti | | |
| Responsabili istituzionali | Assessore alle Risorse Umane | | |
| Responsabili operativi/e | Settore Risorse Umane Direzione Generale CUG | | |
| Risorse umane | Dipendenti Settore Risorse Umane | | |
| Risorse finanziarie | € 11.500 per il 2026 € 11.500 per il 2027 € 11.500 per il 2028 | | |
| Indicatori di valutazione | Azione 1: redazione della bozza Azione 2: atto di approvazione | | |
| Crono- programma | Anno 2026 Redazione bozza | Anno 2027 Approvazione | Anno 2028 Verifica |
| Priorità | Bassa Media Alta X | | |
| SDG | SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. | | |

OBIETTIVO 1.4 UTILIZZO LINGUAGGIO INCLUSIVO NELLA COMUNICAZIONE INTERNA

| | | | |
|--|--|--------------------------------------|--|
| Azioni | 1. Utilizzo sistematico di un linguaggio inclusivo nella comunicazione interna | | |
| Destinatari/e diretti/e e indiretti/e | Dipendenti | | |
| Responsabili istituzionali | Assessore alle Risorse Umane Assessore alle Pari Opportunità | | |
| Responsabili operativi/e | Settore Risorse Umane CUG; | | |
| Risorse umane | Dipendenti del Settore Risorse Umane/dei Settori che inviano circolari interne rivolte ai dipendenti e alle dipendenti | | |
| Risorse finanziarie | € 5.000 per il 2026 € 5.000 per il 2027 € 5.000 per il 2028 | | |
| Indicatori di valutazione | Realizzazione di linee guida e loro applicazione in tutte le comunicazioni interne | | |
| Crono- programma | Anno 2026 Predisposizione bozza linee guida | Anno 2027 Adozione linee guida | Anno 2028 Verifica applicazione linee guida |
| Priorità | Bassa Media Alta X | | |
| SDG | SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. | | |

0.2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE
POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI
ORGANI DECISIONALI

OBIETTIVO 2.1 ATTUAZIONE DEGLI ISTITUTI PREVISTI DALLA LEGGE PER FAVORIRE
LA PARITÀ DI GENERE

| | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------------------|-----------------------------|
| Azioni | 1. Monitoraggio sull'attuazione delle misure per la parità di genere di CdA delle Società controllate | | |
| Destinatari/e diretti/e e indiretti/e | Cittadini potenziali candidati/e | | |
| Responsabili istituzionali | Sindaco | | |
| Responsabili operativi/e | Settore Coordinamento Partecipate Settore Segreteria generale | | |
| Risorse umane | Dipendenti del Settore Coordinamento partecipate | | |
| Risorse finanziarie | € 1.000 per il 2026 € 1.000 per il 2027 € 1.000 per il 2028 | | |
| Indicatori di valutazione | 3. Produzione report annuale | | |
| Crono- programma | Anno 2026 Report annuale | Anno 2027 Report annuale | Anno 2028 Report annuale |
| Priorità | Bassa Media X Alta | | |
| SDG | SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. | | |

0.3

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

OBIETTIVO 3.1 ATTUAZIONE DEGLI ISTITUTI PREVISTI DALLA LEGGE PER FAVORIRE
LA PARITÀ DI GENERE

| | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|
| Azioni | 1. Monitoraggio sull'attuazione delle misure per la parità di genere nella composizione delle commissioni di concorso o altre selezioni 2. Precedenza in graduatoria, a parità di punteggio, per il genere meno rappresentato | | |
| Destinatari/e diretti/e e indiretti/e | Cittadini potenziali candidati/e | | |
| Responsabili istituzionali | Assessore alle Risorse Umane | | |
| Responsabili operativi/e | Settore Risorse Umane | | |
| Risorse umane | Dipendenti Servizio Assunzioni | | |
| Risorse finanziarie | € 8.000 per il 2026 € 8.000 per il 2027 € 8.000 per il 2028 | | |
| Indicatori di valutazione | n. commissioni di concorso nominate | | |
| Crono- programma | Anno 2026 Espletamento selezioni | Anno 2027 Espletamento selezioni | Anno 2028 Espletamento selezioni |
| Priorità | Bassa Media X Alta | | |
| SDG | SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. | | |

0.4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI, NELLE INDAGINI E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

OBIETTIVO 4.1 LA PROGRAMMAZIONE IN UN'OTTICA DI GENERE

| | | | |
|---------------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------|
| Azioni | 1. Sistematizzazione raccolta dati e informazioni su attuazione del GEP al fine della sua elaborazione per l'anno successivo coinvolgendo i referenti bilancio di genere nei settori con riunioni periodiche | | |
| Destinatari/e diretti/e e indiretti/e | Dipendenti | | |
| Responsabili istituzionali | Assessore alle Risorse Umane | | |
| Responsabili operativi/e | Settore Risorse Umane CUG | | |
| Risorse umane | Dipendenti servizio Gestione amministrativa e tutela della Salute | | |
| Risorse finanziarie | € 19.000 per il 2026 € 19.000 per il 2027 € 19.000 per il 2028 | | |
| Indicatori di valutazione | Redazione annuale del GEP | | |
| Crono- programma | Anno 2026 Aggiornamento GEP | Anno 2027 Aggiornamento GEP | Anno 2028 Aggiornamento GEP |
| Priorità | Bassa Media Alta X | | |
| SDG | SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. | | |

OBIETTIVO 4.2 IL BILANCIO DI GENERE

| | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|
| Azioni | 1. Aggiornamento bilancio di genere | | |
| Destinatari/e diretti/e e indiretti/e | Dipendenti e cittadini/e destinatari dei servizi | | |
| Responsabili istituzionali | Assessore al Bilancio Assessore alle Pari Opportunità | | |
| Responsabili operativi/e | Settore Diritto allo studio, Sport Politiche Giovanili e Pari Opportunità; Settore Bilancio e Ragioneria Tutti i settori per conferimento dati | | |
| Risorse umane | Dipendenti Settore Diritto allo studio, Sport Politiche Giovanili e Pari Opportunità Dipendenti settore Bilancio e Ragioneria | | |
| Risorse finanziarie | € 4.700 per il 2026 € 4.700 per il 2027 € 4.700 per il 2028 | | |
| Indicatori di valutazione | Redazione annuale del GEP Redazione annuale bilancio di genere | | |
| Crono- programma | Anno 2026 Aggiornamento bilancio genere | Anno 2027 Aggiornamento bilancio genere | Anno 2028 Aggiornamento bilancio genere |
| Priorità | Bassa Media Alta X | | |
| SDG | SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. | | |

OBIETTIVO 4.3 FORMAZIONE NELLA DIMENSIONE DI GENERE

| | | | |
|---------------------------------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Azioni | 1. Realizzazione azioni formative specifiche relative alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni (anche linguaggio inclusivo), mobbing, violenza economica (l'educazione finanziaria rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della violenza economica), sul codice di condotta, sul bilancio di genere, sulla corretta integrazione della dimensione di genere nei progetti da presentare per ottenere finanziamenti e nei bandi emanati dal Comune. | | |
| Destinatari/e diretti/e e indiretti/e | Dipendenti | | |
| Responsabili istituzionali | Assessore alle Risorse Umane Assessore alle Pari Opportunità | | |
| Responsabili operativi/e | Settore Risorse Umane CUG; Consigliera di Fiducia | | |
| Risorse umane | Dipendenti del servizio formazione | | |
| Risorse finanziarie | € 5.200 per il 2026 € 5.200 per il 2027 € 5.200 per il 2028 | | |
| Indicatori di valutazione | Realizzazione di un'attività formativa annuale | | |
| Crono- programma | Anno 2026 Organizzazione Corsi | Anno 2027 Organizzazione Corsi | Anno 2028 Organizzazione Corsi |
| Priorità | Bassa Media Alta X | | |
| SDG | SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. | | |

0.5

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

OBIETTIVO 5.1 PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOBBING E VIOLENZA

| | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Azioni | 1. Monitoraggio sull'attuazione codice di condotta 2. Eventuali proposte di azione da parte della Consigliera di Fiducia ai sensi dell'art. 5.1 del codice di condotta | | |
| Destinatari/e diretti/e e indiretti/e | Dipendenti | | |
| Responsabili istituzionali | Assessore alle Risorse Umane Assessore alle Pari Opportunità | | |
| Responsabili operativi/e | CUG Consigliera di Fiducia | | |
| Risorse umane | Dipendenti servizio gestione amministrativa | | |
| Risorse finanziarie | € 27.000 per il 2026 € 27.000 per il 2027 € 27.000 per il 2028 | | |
| Indicatori di valutazione | Azione 1: redazione della relazione annuale da parte della Consigliera di Fiducia Azione 2: redazione di proposte tempestivamente nel corso del triennio | | |
| Crono- programma | Anno 2026 Relazione Annuale | Anno 2027 Relazione Annuale | Anno 2028 Relazione Annuale |
| Priorità | Bassa Media X Alta | | |
| SDG | SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. | | |

Gender Equality Plan

Comune di Brescia

2026 - 2028



**Brescia,
La Tua Città
Europea.**