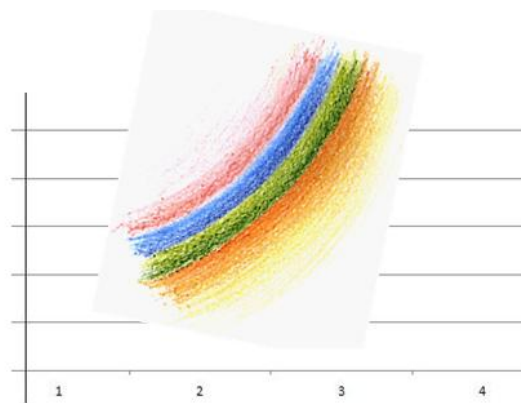


LA RELAZIONE DI GENERE

Il bilancio di genere, un bilancio a colori



Care cittadine e cari cittadini,

ad accompagnare Jesolo Report, per la prima volta troverete **il Bilancio di Genere del Comune di Jesolo**, una novità, un nuovo impegno di questa amministrazione volto a stringere maggiormente il contatto tra noi, un'ulteriore fonte e spunto di informazioni che guarda alla comunità jesolana con l'occhio della parità.

Faremo insieme un esercizio di lettura dell'operato dell'ente che aiuta a comprendere le differenze di genere e le disparità di trattamento e a constatare come le iniziative dell'Amministrazione Pubblica non possano essere riferite ad un cittadino inteso in senso neutro, ma a cittadini e cittadine, con tutte le differenze connesse all'appartenenza di genere (personali, culturali, sociali).

Quelle del Bilancio di Genere sono strategie applicate sulla base della Piattaforma di azione stabilita dalla IV Conferenza Mondiale sulle Donne (Pechino/1995), per favorire sia il perseguimento di politiche pubbliche caratterizzate da equità, efficienza, trasparenza, sia il superamento delle disparità tra i sessi in relazione a distribuzione e gestione delle risorse economiche, poteri, salute, istruzione e formazione.

L'Unione Europea ha recepito le indicazioni e la prospettiva della Conferenza di Pechino ed in particolare dal 2001 ha iniziato a impegnarsi nella diffusione e promozione del bilancio di genere, inserendo tale strumento in un più ampio quadro di iniziative per le pari opportunità.

Nel 2003 sono state presentate al Parlamento Europeo, dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità, una relazione e una proposta di risoluzione in tema di bilancio di genere ("*Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere*").

Obiettivi concreti che mirano a:

- una distribuzione più equa delle risorse finanziarie;
- aumentare la trasparenza nell'utilizzo delle risorse collettive e migliorare il rapporto tra istituzioni e cittadine e cittadini;
- far emergere le esigenze (domanda) della popolazione;
- verificare la coerenza e l'efficacia della risposta dell'ente in termini di programmi e servizi (offerta);
- verificare il perseguimento delle pari opportunità da parte dell'ente pubblico;
- contribuire a promuovere lo sviluppo del territorio.

I destinatari del Bilancio di Genere dunque sono:

- i decisori politici (che sulla base del documento possono effettuare politiche di allocazione delle risorse più efficienti);
- il personale dell'ente (che viene coinvolto e stimolato a gestire i servizi in ottica di genere);
- la comunità (il bilancio di genere infatti rappresenta una forma di rendicontazione sociale).

Non esiste un'unica metodologia per la redazione del bilancio di genere, a livello internazionale i vari paesi e a livello nazionale i vari enti hanno seguito e sviluppato differenti metodi di analisi.

Le differenze spesso derivano dalle diverse tipologie di enti e dalle differenti competenze e funzioni ad essi attribuite, e che quindi presentano diverse voci di bilancio. In linea generale però è possibile tracciare dei punti fondamentali dell'elaborazione di un'analisi di bilancio in ottica di genere.

Per il proprio Bilancio di Genere l'Amministrazione di Jesolo propone un approccio flessibile e di lettura nitida che offre:

- una fotografia del Comune di Jesolo a livello demografico evidenziando le caratteristiche di genere;
- l'illustrazione delle iniziative svolte dall'Ufficio Pari Opportunità a favore delle cittadine jesolane;
- una panoramica sulla composizione in base al genere del personale del Comune di Jesolo.

Orientati nel genere, con un occhio di riguardo riservato alle donne, considerando che la stessa materia inerente l'elaborazione della documentazione di genere è appunto ancora oggetto di sviluppo e ampliamento.

Il tutto da toccare con mano, corredato nel finale da passi di interviste fatte alle dipendenti e ai dipendenti del Comune di Jesolo, il motore rosazzurro dell'Amministrazione.

Buona lettura!



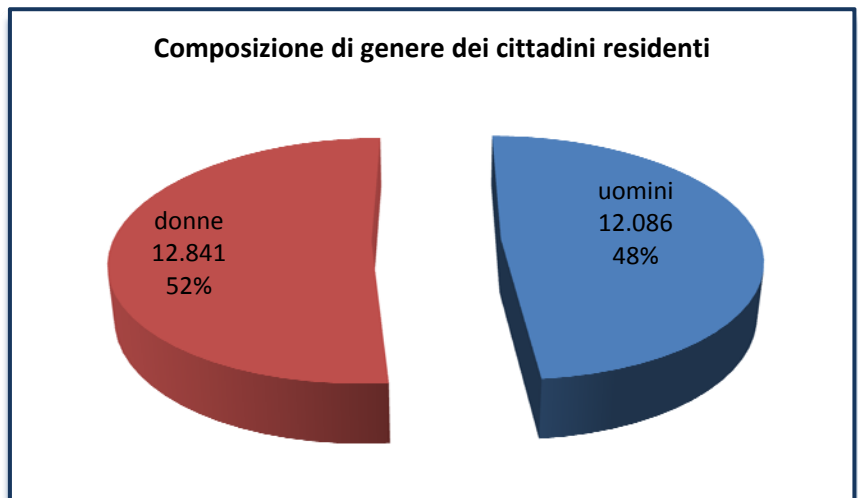
Ora che assieme abbiamo inteso meglio cosa sia il bilancio di genere diamoci, come comunità, uno sguardo allo specchio con una descrizione della composizione demografica della popolazione, attività indispensabile che aiuta l'Amministrazione nell'indirizzare le risorse.

La fonte dei dati che considereremo è quella fornita dai Servizi Demografici del Comune di Jesolo.

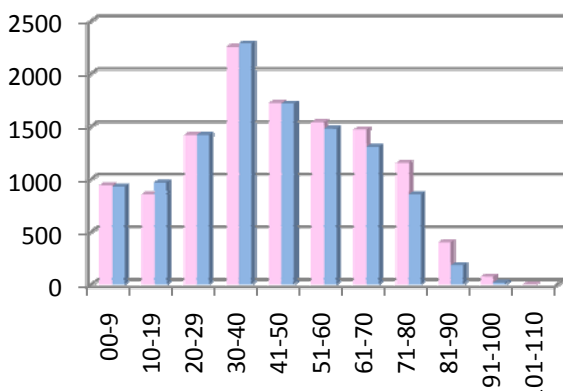
Al 31 dicembre 2008 i residenti jesolani erano 24.927 suddivisi per sesso come si può vedere nel grafico.

Salta all'occhio un equilibrio tra il numero di uomini e il numero di donne e tornando indietro nel tempo al 31 dicembre 1992 (scelto come punto di riferimento ai fini di un confronto) possiamo riscontrare che tale equilibrio si è mantenuto negli anni dato che la popolazione totale all'ora era di 23.002 residenti suddivisi in 11.839 donne e 11.163 uomini.

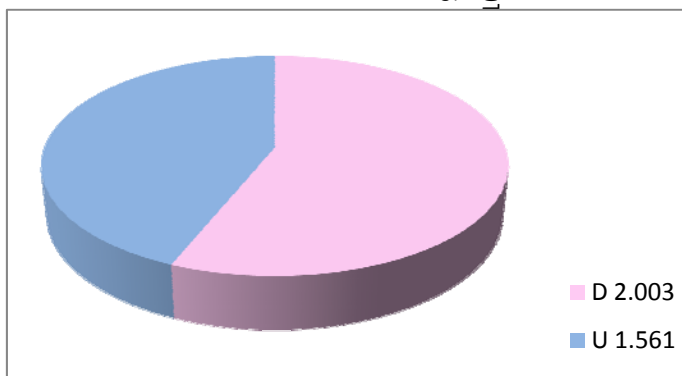
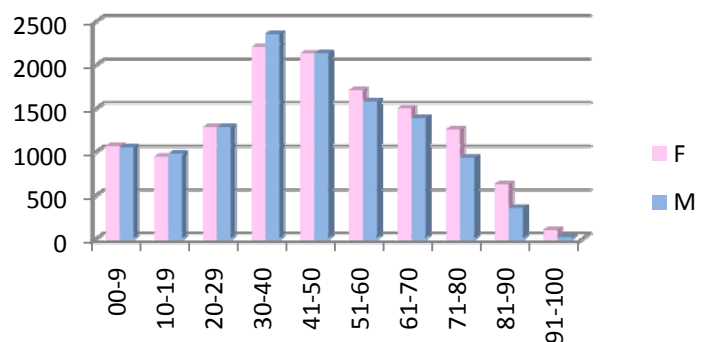
Adesso usiamo una lente di ingrandimento e aiutandoci con dei grafici, diamo un'occhiata a come la popolazione era divisa per fasce d'età nel '92 e come invece tale suddivisione si è modificata al 31 dicembre 2008.



31 dicembre 1992



31 dicembre 2008



Residenti aumentati e proporzioni mantenute, da segnalare la maggiore longevità delle donne che viene confermata anche nella nostra città come nel resto d'Italia è rilevato dall'Istituto Nazionale di Statistica.

Altre cifre a nostra disposizione ci consentono di fare una considerazione interessante. I numeri in questione sono quelli sulle famiglie "mononucleari", più facili a definirsi come famiglie composte da una persona residente che vive da sola. Vediamo a lato la situazione 2008.

Qui la differenza è decisamente più marcata, le donne che vivono da sole sono in netta maggioranza. Questa "cartolina sociale di Jesolo" ci mostra una città con un numero di residenti in aumento e una speranza di vita nella media nazionale. Una città dove la presenza femminile si fa sentire numericamente, come vedremo, anche all'interno dell'Amministrazione Comunale.

LE PARI OPPORTUNITA'

Nel corso del 2008 e del 2009 l'Assessorato alle Pari Opportunità, coadiuvato dal preposto ufficio, ha lanciato nuove iniziative d'interesse per la cittadinanza jesolana.

Per parlare di Pari Opportunità a Jesolo è bene dare un'occhiata a qualche anno fa, quando dall'Amministrazione Comunale venne redatto il Piano Azioni Positive per il triennio 2006-2009, documento che potremmo definire "La Genesi" del moderno ragionamento sul genere, per quanto riguarda il Comune di Jesolo.

Il Piano Azioni Positive si è posto l'obiettivo di dare attuazione alle disposizioni contenute nel comma 5 dell'art. 7 della Legge 196/2000 nell'ottica di contribuire allo sviluppo del principio della parità di trattamento, mediante lo sviluppo di un piano triennale di Azioni Positive volto al miglioramento della situazione occupazionale del personale femminile del Comune di Jesolo.

L'articolazione del piano avviene per progetti, articolati su più anni, suddivisi in azioni positive. Con il termine "azione positiva" s'intende un'azione che, con i fatti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

Tra gli obiettivi previsti dal Piano Azioni Positive importante è quello inerente all'istituzione del Comitato Pari Opportunità, progetto realizzato con l'apporto dell'Ufficio Pari Opportunità, realtà che evolvendo dà una "presenza fisica" al concetto di politica di genere che giustamente mira a dialogare anche con la collettività Jesolana.

È dunque opportuno capire con esattezza cos'è un Ufficio Pari Opportunità con sede presso l'Amministrazione Comunale.

Rimanendo nella concezione del termine "genere" come distintivo fra uomini e donne, l'ufficio indirizza le sue ricerche, in queste fasi iniziali del suo operato, alla conoscenza della situazione delle donne nella famiglia, nel lavoro, nella comunità.

Ecco allora cosa è stato fatto durante il biennio 2008-2009:

Nel corso di aprile 2008 è partito il progetto pilota "Corso di Autodifesa indirizzato alle Donne".

Il corso, finanziato dall'Amministrazione comunale, si è concluso a maggio riscuotendo un tale successo tra le ventiquattro partecipanti, rilevato con appositi questionari, da spingere la stessa Amministrazione a riproporre l'iniziativa nei mesi di novembre e dicembre.

Durante i mesi estivi il Comune di Jesolo ha iniziato la sua parte di paternariato attivo nel "Progetto Nuova Chance", grazie alla collaborazione di Forcoop Cora Venezia e il simultaneo paternariato del Comune di Eraclea, dell'Associazione CORA, della Confartigianato di San Donà e della Provincia di Venezia.



orientatrici esperte nelle dinamiche di ricerca del lavoro delle donne adulte.





Nel 2009 Jesolo è stata partner del progetto "OPERATORE GESTIONE EVENTO TURISTICO CULTURALE" realizzato dall'Ente di Formazione Professionale Donneuropee Formazione & Marketing. Il progetto ha coinvolto persone disoccupate che avevano l'obiettivo di entrare o rientrare nel mondo del lavoro e che fossero in possesso almeno di una qualifica professionale. L'obiettivo è stato quello di creare innovazione e competitività attraverso l'attuazione di percorsi formativi e professionalizzanti che consentissero il conseguimento di un titolo di studio legalmente riconosciuto. Insieme a Forcoop Cora Venezia con il mese di novembre 2008 è anche cominciata la partnership in "Talentaged -

prolungamento della vita lavorativa degli over 45 e sostegno ai disoccupati per il rientro nel mondo del lavoro", pensando ancora una volta in maniera paritaria a una fascia sociale più vulnerabile sul mercato del lavoro. Talentaged, progetto di ampio respiro, si è sviluppato nel corso di tutto il 2009 e troverà conclusione nel del 2010 con un convegno finale. Fiore all'occhiello è stata la costituzione de "il Comitato Pari Opportunità", di cui seguono i nominativi dei membri: Cacace Salvatore; Carpenedo Cristina; Corradini Cinzia; De Zotti Barbara; Falcier Italo; Fregonese Federica; Lucchetta Moira; Pavan Paola; Scanferla Elisa; Tonetto Barbara; Zanardo Alessia.



I propositi emersi dal confronto fra i componenti che formano questo nuovo gruppo di lavoro si sono orientati innanzitutto verso la concretizzazione di obiettivi immediatamente tangibili tra i quali:

- l'aggiornamento del Piano Azioni Positive;
- la stesura del nuovo Piano Azioni positive 2010-2012;
- la redazione del Bilancio di Genere come parte integrante del Bilancio di Mandato, il documento che state leggendo ora.

Il Comitato si riunisce mensilmente presso il municipio.

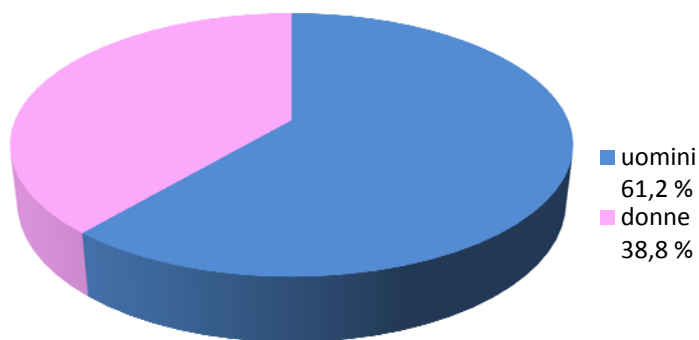
L'Ufficio Pari Opportunità è composto da Cristina Carpenedo e Salvatore Cacace, potete a loro fare riferimento per informazioni: Tel 0421/359214 - Fax 0421/359212

IN COMUNE, TRA LE PERSONE



Entriamo nel cuore dell'amministrazione di Jesolo, il Municipio, con un'analisi della pianta organica dell'ente sotto il profilo della situazione femminile. Ovviamente è necessario un raffronto tra un prima e un dopo, quindi abbiamo scelto come punti di riferimento l'anno 2001 e l'anno 2008. La scelta dell'anno 2001 non è casuale, perché antecedente al processo di esternalizzazione di determinati servizi che ha influito sia sul numero che sul genere della squadra dei lavoratori comunali. Dunque eccoci a qualche anno fa esattamente al 31/12/2001, allora il Comune di Jesolo poteva contare su 258 dipendenti totali di cui 158 erano uomini, 100 erano donne. La percentuale dunque era a favore degli uomini come ci esplicita il grafico sottostante.

Totale Dipendenti al 31/12/2001



Nel corso degli anni seguenti, come detto, l'Amministrazione ha proceduto all'esternalizzazione di alcuni servizi, di conseguenza diversi dipendenti hanno trovato collocazione professionale presso società partecipate dal Comune stesso.

È nata Alisea, la società che si occupa dell'**igiene urbana**, della **raccolta** e dello **smaltimento dei rifiuti** e dove sono stati trasferiti sette dipendenti. Alisea ha 104 dipendenti a tempo indeterminato di cui 20 sono donne.

È seguita Jtaca che si occupa dei servizi di sosta e mobilità sul territorio comunale. Anche presso questa società hanno trovato collocazione 7 dipendenti.

Jtaca è costituita da 16 unità a tempo indeterminato di cui le donne sono 2.

Il 30 giugno 2006 è stata costituita Jesolo Patrimonio che si occupa del servizio di gestione del patrimonio

disponibile e indisponibile del Comune di Jesolo. Jesolo Patrimonio ha 56 dipendenti di cui 53 uomini e 3 donne e, proprio per la natura degli ambiti di intervento specifici, a trasferirsi dal Comune sono stati 49 uomini e una sola donna (dato che ha influenzato, come vedremo, la composizione numerica dell'organico dell'ente).

Ed eccoci al 31 dicembre 2008, per prima cosa diamo un'occhiata ai numeri: 230 dipendenti totali; 99 uomini - 131 donne. Le donne oggi sono in maggioranza numerica.

È decisivo però capire che non solo la quantità è aumentata, ma anche la qualità. Il settore dirigenziale, storicamente, è sempre risultato essere il segmento di più difficile accesso alle donne.

Nel 2001 tale settore era coperto interamente da uomini, con la presenza di 4 dirigenti.

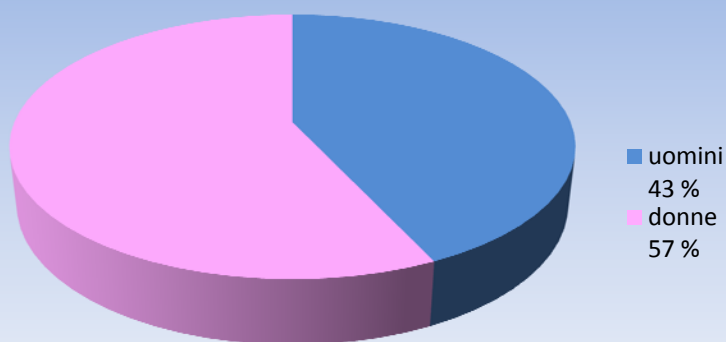
Nel 2008 troviamo 6 dirigenti, ma 3 uomini e 3 donne.

Nel 2009 4 uomini e 2 donne.

Dal 2001 al 2009 il Segretario Generale è stata una donna: la Dr.ssa Daniela Giacomini. Attualmente il Segretario generale è il Dr. Ivano Cescon.

Questi ultimi dati estrinsecano il concetto di pari opportunità, a dimostrazione di quanto possa accadere in poco tempo, in una condizione d'equilibrio, anche all'interno dell'Istituzione Pubblica.

Totale Dipendenti al 31/12/2008



SFUMATURE: LE VOCI DI COLLEGHE E COLLEGHI

Per scrivere sulla componente "umana" dell'Amministrazione siamo andati a fare un po' di domande alle colleghe e ai colleghi, delle interviste flash per catturare il "sentire" e lo "stare".

Vi riportiamo qui di seguito, come conclusione, le loro **voci scritte**.

"...la flessibilità dell'orario insieme al riposo giornaliero per l'allattamento mi hanno consentito un rientro sereno al lavoro dopo la gravidanza ..."
(collega neomamma)

"... con la paternità ho potuto scegliere di gestire il mio orario di lavoro in base alle esigenze mie e di mia moglie, così con il suo part-time e la mia

possibilità di rimanere con il piccolo due giorni a settimana abbiamo potuto seguire tutti i suoi passi durante il primo anno di vita ..."
(collega che ha usufruito della paternità)

"... un sogno bellissimo da realizzare qui in municipio, sarebbe il nido comunale, anche con l'apporto di un'organizzazione privata, dato che il numero di mamme lavoratrici è cospicuo ..."
(collega alle prese con i tempi di lavoro e quelli dell'asilo)

"... arrivo dal privato, lavoravo per una grossa azienda, sono qui da poco eppure sono felice di dire che pur lavorando quasi il medesimo numero di ore, facendo un turno unico, come ad esempio il lunedì, dalle 8 alle 14, ho molto più tempo per la mia vita privata ..."
(giovane collega, nuova assunta)

"lavorando con utenza pubblica allo sportello, spesso affronto situazioni che presentano le problematiche più svariate dato che il Comune è visto come il punto di riferimento per i cittadini. Sarebbe gradita una campagna di valorizzazione dell'Impiegato Pubblico, in modo da sfatare il luogo comune della sua inefficienza. Come nel privato, un lavoratore gratificato lavora con più serenità e soddisfazione ..."
(collega con orari intensi di front-office)

"... dopo vent'anni di servizio presso il Comune di Jesolo posso dirmi soddisfatta del mio accrescimento professionale dovuto anche alla collaborazione con numerosi colleghi e alla formazione messa sempre a disposizione dell'Ente. Poter usufruire della mobilità interna poi, aiuta a trovare nuovi stimoli e allargare il ventaglio delle proprie competenze ..."
(collega in servizio dal 1989)

"... questo lavoro mi gratifica, mi tiene in contatto con i cittadini che apprezzano il ruolo di responsabilità che copro. Ho ricevuto una lettera di ringraziamenti per un intervento su strada dopo un grave incidente e contrariamente a quanto comunemente si possa pensare, in un ambiente appannaggio storicamente maschile, una donna può contribuire con molto di sé, con il suo sentire ..."
(collega della polizia municipale).



Questo Bilancio Sociale è frutto del lavoro della struttura organizzativa dell'Ente, che ha rilevato i dati necessari ed ha partecipato alla redazione e al controllo del documento.

Grazie a tutti.

Lavoro terminato nel mese di settembre 2010

Le fotografie utilizzate sono di:
Jorge Wiegand
Paolo Spigariol
Giovanni De Marco