
Consigliera regionale di parità del Veneto

Sandra Miotto

IL BILANCIO DI GENERE

La Donna e Il Lavoro

Obiettivi e Risorse

15 Ottobre 2013

Cosa è un bilancio di genere

- E' l'analisi delle spese e delle entrate di un bilancio pubblico, con riferimento alla diversità di effetti che hanno per le donne e per gli uomini.
- Non è un bilancio che divide le spese per sesso dei destinatari, né persegue l'aumento delle spese per programmi destinati alle donne.
- E' uno strumento di valutazione della politica economica.

Momenti di un Bilancio di genere di un'amministrazione pubblica

- Si deve fare un'analisi di contesto (dove l'uso degli indicatori è cruciale);
- Un'analisi delle politiche di spesa e di entrata per valutare il loro effetto su uomini e donne;
- Un'analisi delle politiche adottate per affrontare direttamente la disuguaglianza di genere;
- Un'analisi delle politiche interne alla stessa amministrazione.

Finalità del bilancio di genere

Tradizionalmente sono identificate in:

equità = “uguaglianza di genere”

efficienza

trasparenza

Cominciamo dall'equità:

Cosa definiamo “uguaglianza di genere”?

Come la misuriamo? La misura è importante perché serve sia per conoscere la situazione di partenza sia per valutare l'efficacia delle politiche adottate

Efficienza: eguaglianza di genere e crescita economica

- L'uguaglianza di genere è un bene in sé.
- Il pensiero economico tradizionale ipotizza uno scambio tra uguaglianza ed efficienza economica, cioè maggiore uguaglianza comporterebbe meno efficienza.
- In periodi di crisi questa convinzione rinasce sotto forma di opinione diffusa che l'uguaglianza sia un 'lusso' che non ci si può permettere in tempo di "vacche magre".
- Nei riguardi dell'uguaglianza di genere va però consolidandosi un consenso nella direzione opposta. A livello macro questo consenso si traduce nell'affermazione che maggiore uguaglianza di genere fa crescere l'economia e può diventare parte della soluzione alla crisi in atto.

Trasparenza:

Analisi dell'impatto di genere

La finalità è valutare l'impatto di genere, secondo i seguenti criteri:

Partecipazione riguardante i destinatari e i poteri decisionali;

Risorse, soprattutto tempo e denaro, ma anche informazione, spazio, etc;

Norme e valori riguardanti gli stereotipi di genere e la loro influenza su risorse e partecipazione.

La metodologia suggerita si articola prevalentemente nel reperimento dei dati, nella classificazione della spesa e nel calcolo delle variazioni.

Bilancio di genere in Italia

- In Italia non solo non si è mai applicato il bilancio di genere a livello nazionale (“finanziaria”, “legge di stabilità”) ma le iniziative locali si sono svolte autonomamente senza che dal centro venissero forniti coordinamento, indicazioni sul metodo, strumenti, finanziamenti.
- Un ruolo di promozione e coordinamento è stato svolto solo da alcune province nei confronti di piccole amministrazioni comunali.
- Questa carenza deriva da mancanza di volontà politica, ma anche da confusione concettuale sul bilancio di genere. Si veda la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 maggio 2007.

Direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*

- Art. 3, f) promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di un'amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (ad esempio redigendo bilancio di genere*). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

* Il bilancio di genere prevede che all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturare in modo da prendere in considerazione le priorità e le necessità delle donne allo stesso modo che quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare una parità effettiva.

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

La Consigliera di Parità svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro; nell'esercizio di tali funzioni è un pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza per ragione del suo ufficio.

NUOVE COMPETENZE

- Legge 215/2012: Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei Consigli e nelle Giunte degli enti locali e nei Consigli regionali;
- Ruolo attivo della Consigliera regionale previsto dalle disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle Commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.
- Legge 120/2011: Disposizioni concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.

CENTRALITÀ CONCILIAZIONE

- A fronte di queste normative la presenza delle donne nel mondo del lavoro, delle Istituzioni e delle Rappresentanze potrà aumentare considerevolmente
- Il tema della conciliazione lavoro-famiglia diventa di centrale importanza.

OBIETTIVI DELLA CONSIGLIERA: LAVORO/CONCILIAZIONE

- Sostegno delle politiche attive per il lavoro e di conciliazione tra tempi di lavoro e di cura a regia regionale e azioni positive per la realizzazione di pari opportunità;
- Creazione di una cultura della conciliazione in modo da aumentare l'attenzione sul tema e dare effettiva applicazione alla normativa: la famiglia è il luogo in cui avviene la massima produzione di "beni relazioni", con un ruolo e un'importanza centrale;
- Attenzione particolare all'armonizzazione famiglia-lavoro così che impresa e famiglia trovino un'armonia;

OBIETTIVI DELLA CONSIGLIERA REGIONALE: LAVORO/CONCILIAZIONE

- Formazione per l'individuazione di buone pratiche nelle aziende per l'attivazione di modelli di flessibilità dell'orario di lavoro;
- Diffusione della normativa per rispondere alle esigenze di lavoratrici e lavoratori fornendogli le conoscenze sugli strumenti concreti per la conciliazione;
- Collaborazione con principali sigle sindacali per supportare lavoratrici e lavoratori su eventuali dubbi e problematiche riguardanti la conciliazione;
- Realizzazione di una rete con tutti gli enti e gli organismi presenti nel territorio.

PROGRAMMA DELLA CONSIGLIERA REGIONALE: LAVORO/CONCILIAZIONE

- Azioni positive integrate alle politiche del lavoro, della conciliazione, dell'inclusione sociale e delle pari opportunità regionali:
 - Le azioni positive saranno promosse con l'obiettivo di inserirle nelle priorità della programmazione regionale, con significativi rimandi e integrazioni con le programmazioni nazionali ed Europee legate all'Agenda 2020

PROGRAMMA DELLA CONSIGLIERA: LAVORO/CONCILIAZIONE

1. Generazione di giovani e meno giovani donne (25/39 anni) che ha difficoltà nell'inserimento stabile nel mondo del lavoro (precariato a vita) e che necessitano di attività di riqualificazione per settori emergenti:
 - ✓ ICT
 - ✓ Economia Verde
 - ✓ Economia Bianca
2. Promozione dell'apprendimento permanente e di ricollocazione lavorativa di donne over 40 uscite dal mercato del lavoro a rischio di esclusione sociale e povertà;

PROGRAMMA DELLA CONSIGLIERA: LAVORO/CONCILIAZIONE

3. Promozione delle opportunità di start-up d'impresa, dell'accesso al microcredito e di sostegno alla conciliazione dei tempi di vita e la tutela della maternità, anche per le donne libere professioniste;
4. Azioni di sensibilizzazione con le PMI, facendo sinergie con le pratiche positive già iniziate (audit sulla conciliazione).