

Il Bilancio di Genere in 5 mosse

Scegliere l'ente su cui sperimentare

1) Ogni struttura Regionale o territoriale deve decidere **unitariamente** se provare a sperimentare in un Ente il percorso definito per il bilancio di genere, mettendo in campo il **protagonismo delle donne**. Ci proponiamo che questa ottica diventi patrimonio di tutto il sindacato, portando questa impostazione in tutte le sedi di discussione sindacale.

Tante donne da coinvolgere

2) Pensiamo di coinvolgere tante donne: le donne delle Confederazioni, delle Categorie (almeno del Pubblico Impiego), delle Associazioni di volontariato di emanazione sindacale (Auser, Antea, Ada); tutti i soggetti istituzionali di rappresentanza di genere (Commissioni P.O., Consulte Femminili, Consigliere di Parità...), compresi quelli che sono previsti per il lavoro pubblico (CUG - Comitato Unico di Garanzia) dell'Ente prescelto e le Associazioni di donne del livello locale corrispondente. Questo per **costruire partecipazione** e produrre **pressione sociale** attorno alle politiche pubbliche di contrasto delle disuguaglianze di genere.

Chiedere l'incontro

3) Nelle prossime settimane va chiesto formalmente all'Ente prescelto che, nel presentare entro il **30 giugno** la "Relazione sulla performance" (valutazione a consuntivo dei risultati individuali dei dirigenti), tenga conto dell'indicazione del DLgs 150/2009 art. 10, lettera b, che prevede la produzione del **bilancio di genere realizzato**.

Se l'Amministrazione non l'avesse predisposto per i tempi ormai troppo stretti, va almeno acquisito l'impegno di metterlo in cantiere per il 2018.

L'occasione si presenterà con la definizione del Piano della performance per gli obiettivi dei dirigenti riferiti al consuntivo del 2018. In quest'ambito va contemplato o il bilancio di genere a se stante o almeno la dimensione di genere dei documenti di bilancio da predisporre (es. il Documento Unico di Programmazione 2019, il Bilancio Preventivo.....).

Il primo bilancio di genere non può che essere a consuntivo (l'attuale si riferisce al 2017) e fotografa le scelte politiche di una Amministrazione Pubblica, riguardanti sia l'interno: le /i propri dipendenti, sia l'esterno: la popolazione.

Le voci di bilancio devono essere riclassificate e rielaborate da parte dell'Ente stesso per offrire un quadro trasparente sia delle entrate e delle uscite sensibili al genere, sia di quelle neutre rispetto all'impatto sulla popolazione femminile e maschile.

Ascoltare e raccogliere i bisogni del territorio

4) Il bilancio di genere parte da **un'analisi di contesto**, con particolare riferimento alle caratteristiche della popolazione: genere, età, istruzione, occupazione, salute, composizione familiare, reddito, abitazione, zona di abitazione..... La delegazione sindacale può raccogliere altri dati utili, informazioni qualitative **sui bisogni prioritari dei diversi segmenti di popolazione**, anche captando eventi sentinella (es. maltrattamenti, violenze, femminicidi, eventuali patologie ricorrenti correlate ad inquinamento ambientale, denunce di tempi di attesa o di costi elevati per certi servizi...) per identificare **le priorità** e con ciò i settori del bilancio da mettere sotto osservazione. Se guardiamo a quanto si investe sulle politiche sociali, sui servizi educativi e socio-sanitari o di trasporto, sulla salute, cultura, ambiente... non sbagliamo.

Ogni territorio avrà le sue priorità, può aiutarci ricordare che **in Italia** i più grandi divari di genere attengono a: tasso di occupazione femminile molto basso, part-time involontario eccessivo, orari di lavoro troppo flessibili, divari salariali e di carriera, lavoro povero e difficile conciliazione vita e lavoro, con abbandoni dell'occupazione da parte delle madri già al primo figlio e per almeno 5 anni, scarsissima redistribuzione del lavoro domestico e di cura tra donne e uomini (circa il 70% delle ore di lavoro gratuito è appannaggio delle donne), carenza di servizi pubblici di supporto alla cura e costo elevato, come quelli socio-sanitari che mettono la famiglia a rischio povertà (es. sono carenti i posti convenzionati nelle RSA, il costo è comunque molto elevato e sono pochi ormai gli interventi per il sostegno della cura domiciliare dei malati cronici non autosufficienti: si tratta in maggioranza di donne che curano e di donne oggetto di cura). Sono sempre troppo elevati gli episodi di molestie, violenze, femminicidi. Per quanto riguarda le donne anziane si riscontrano un allungamento della vita, ma minor vita in salute, povertà (il 25% delle pensionate sta sotto i 500€ al mese, più di metà sta sotto i 1.000€ al mese), solitudine (il 35% vive sola), rischio di maltrattamenti nelle fasi di maggior fragilità sia in famiglia, che nelle RSA.

L'ottica di genere in tutto il percorso di bilancio

5) Occorre, infine, rivendicare che l'ottica di genere e il bilancio di genere riguardino **tutto il processo di bilancio** (il Documento Unico di Programmazione, il Bilancio Preventivo, il Conto Consuntivo, gli obiettivi di performance...), per ottenere le variazioni di spesa necessarie a realizzare quelle politiche che sono in grado di ridurre o eliminare i divari di genere esistenti.

Ogni livello dell'organizzazione sindacale può fare la sua parte e **le Donne SPI-FNP-UILP Piemonte potranno chiedere alla Regione di ripristinare il Bilancio di Genere** in forma semplificata e di verificare le politiche di genere realizzate, a partire dal settore sanitario che è fondamentale per quel livello (80% della spesa regionale). Potremmo anche richiedere all'Amministrazione Regionale di promuovere politicamente e incentivare, sostenendo alcuni costi per costruire una metodologia comune in attesa di una definizione nazionale, per tutte le amministrazioni pubbliche della regione, coinvolgendo le Associazioni dei Comuni, delle Province e dell'Area Metropolitana.

Donne SPI-FNP-UILP

Torino, 29 marzo 2018