



Comune di Castel Maggiore

Assessorato alle pari opportunità

La/Il cittadina/o **Piano d'azione per la parità**

Molte volte, da utenti, a ciascuno di noi è capitato di compilare un modulo la cui prima riga inizia invariabilmente con «*Il/la sottoscritto/a...*». Da amministratori non sempre teniamo in debito conto di quello che sta dietro a questa semplice formula burocratica: **i cittadini sono donne e uomini e la nostra azione amministrativa deve essere rivolta a donne e uomini.**

Forse questa affermazione può sembrare banale e scontata, ma temo non lo sia e l'obiettivo che voglio dare a me stesso e all'Amministrazione comunale è proprio quello di far diventare ovvia questa affermazione.

Questo *Piano d'azione*, e più in generale le azioni amministrative per le *pari opportunità*, nascono dalla consapevolezza che occorre agire per favorire le stesse opportunità tra donne e uomini, per concorrere a una lettura positiva della diversità, per affermare che la differenza è un valore. Valorizzare e promuovere la differenza di genere significa quindi contribuire a un armonico sviluppo della società.

Negli anni si è avuto un considerevole sviluppo di iniziative per favorire la parità uomo-donna e quindi una maggiore consapevolezza sull'uguaglianza, sulla collaborazione e sul rispetto per la dignità umana, unitamente alla valorizzazione della differenza di genere. Questo sviluppo è stato possibile grazie anche a una evoluzione puntuale e graduale della normativa relativa alla condizione femminile.

Da tutto questo emerge un concetto fondamentale: **la caratteristica fondante e imprescindibile di tutte le politiche di pari opportunità deve essere la "trasversalità"**. Nel luglio del 1997 il Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite ha definito questo concetto con il termine *mainstreaming*, ossia quella strategia che "permette di integrare i pregiudizi e le esperienze delle donne e degli uomini al concetto, all'attuazione, al controllo e alla valutazione delle procedure e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e societari, affinché ne possano beneficiare in maniera paritaria e affinché la disparità attuale non sia perpetrata".

Con questo *Piano d'azione* spero di riuscire a dimostrare quanti siano i possibili ambiti d'intervento di una Amministrazione comunale a favore delle *pari opportunità* tra donne e uomini, uscendo dagli ambiti in cui solitamente si sono svolti gli interventi e si sono indirizzate le risorse.

Dal momento in cui le donne hanno fatto ingresso nel mondo del lavoro e del sapere, si sono compiuti passi notevoli e sono avvenuti cambiamenti anche sociali di grande rilievo. La posizione delle donne nel mercato del lavoro ha visto superare le discriminazioni più macroscopiche, senza tuttavia ottenere l'annullamento delle differenze sostanziali che comunque persistono. La trasformazione del mondo economico, i cambiamenti demografici della popolazione, lo sviluppo

dell'informazione sempre più precisa e puntuale e una nuova concezione del tempo, hanno ridisegnato le condizioni di lavoro e di vita sia degli uomini che delle donne. Nella nostra regione si registra un forte livello degli indici di occupazione, con particolare riferimento all'occupazione femminile: il lavoro si conferma per la donna un valore sempre più irrinunciabile, non solo come strumento di autonomia economica, ma anche come scoperta delle proprie potenzialità e realizzazione del proprio valore.

Se come cultura si può condividere la definizione de "il complesso delle conoscenze possedute da una persona nei vari campi dei valori spirituali, delle opere, delle scoperte ecc. che contraddistinguono un'epoca storica o un particolare ambiente, sul piano artistico, letterario e scientifico", il passo successivo è anche individuare il contributo dato dalle donne alla formazione di questo processo e di ciò che oggi è "cultura". Da questo, riconoscere la soggettività della donna vuol dire riconoscerne anche la differenza. Il mondo della cultura e dell'arte, così come quello dell'istruzione, invece ancora oggi si estranea dalle considerazioni di genere, pur cogliendo le influenze di una diversa soggettività. Un riconoscimento della differenza di genere può quindi venire anche dalla diffusione di opere della cultura e dell'arte, prodotte sia da uomini che da donne e aprire la strada a ulteriori riconoscimenti di altre differenze, culturali, di lingua, di etnie, di religione. La diversità, quando non crea discriminazioni, è una ricchezza da conservare e da promuovere e l'educazione alle differenze, prima fra tutte quella fra donne e uomini, va perseguita in ogni campo.

Da queste considerazioni credo discenda in maniera chiara che le politiche per le *pari opportunità* non possono concretizzarsi soltanto in una serie di "azioni positive", che pure sono necessarie e indispensabili, ma soprattutto che **tutte le scelte politiche e amministrative devono essere affrontate con l'ottica di genere.**

Questo *Piano d'azione* discende dalla "**Carta Europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale**", elaborata e promossa dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa e sottoscritta ufficialmente dal nostro Comune. Questo *Piano d'azione* ne assume i principi; alla luce di quanto espresso in particolare dall'art. 4, questo *Piano*, che è vincolante, viene discusso non solo nell'ambito istituzionale, ma è condiviso con tutte le forze sociali e associative del territorio, in un percorso partecipato teso al maggior coinvolgimento possibile. Per questa ragione è stato convocato il **Forum cittadino per le pari opportunità**, sede in cui, insieme al Consiglio comunale, verranno analizzati i progressi per raggiungere gli obiettivi indicati.

Il Sindaco
Marco Monesi

Questo piano si articola in tre grandi filoni: **l'analisi e lo studio del territorio, l'ottica di genere nell'azione amministrativa, le azioni positive.**

L'analisi e lo studio del territorio

Negli ultimi anni la **popolazione** di Castel Maggiore è stata interessata da diversi cambiamenti. L'analisi dei fenomeni demografici permette di individuare come è evoluta la società e questo può consentire di impostare le azioni politiche più opportune proprio in relazione ai cambiamenti osservati. Questi cambiamenti naturalmente interessano tutto il nostro Paese e queste analisi devono tenere conto di tendenze generali.

Naturalmente in questa sede ci occuperemo di quei dati che maggiormente interessano le politiche di genere.

Le **donne** a Castel Maggiore, come nel resto del Paese, sono più degli uomini, in ragione della maggiore aspettativa di vita delle donne (quasi 83 anni).

Composizione della popolazione per età (dato aggiornato a luglio 2006)

	uomini	donne	%	totale
bambini (0-6 anni)	509	504	49,7	1.013
ragazzi (7-17 anni)	732	775	51,4	1.507
giovani (18-29 anni)	893	807	47,4	1.700
adulti (30-65 anni)	4.537	4.694	50,8	9.231
anziani (65-80 anni)	1.137	1.311	53,5	2.448
anziani (oltre 80 anni)	292	513	63,7	805
	8.100	8.604	51,5	16.704

La società invecchia. Questo dato si inserisce in una tendenza nazionale: l'indice di vecchiaia, ossia il rapporto tra coloro che hanno più di 65 anni e quelli che ne hanno meno di 15, è 140,4, il valore più alto nell'Unione Europea. A Castel Maggiore questo indice è pari a 195,3.

Gli stranieri sono in crescita e incidono percentualmente per il 4,4% sul totale della popolazione. Negli ultimi anni è notevolmente aumentata la presenza di donne straniere, che provengono principalmente dai paesi dell'Europa orientale, le cosiddette "badanti": sono 309 su un totale di 751 (si tratta del 41,1%).

Per un'analisi di genere, e più in generale per affrontare l'innovazione nelle politiche del *welfare* locale, ci sono alcuni dati su cui è utile riflettere. Le donne che vivono sole a Castel Maggiore sono 1.184 (si tratta del 16,3% delle famiglie): di queste le donne con più di 60 anni sono 714.

Le donne che vivono insieme ai figli, senza i mariti o i compagni, sono 732 (si tratta del 10,1% delle famiglie). Nel nostro territorio una famiglia su quattro è composta o da una sola donna o da una donna con i propri figli.

Anche in questo caso si tratta di una tendenza nazionale. Una recente indagine Istat riporta il dato che nel 2004 sono avvenute oltre 128 mila separazioni e divorzi, pari a 352 sentenze al giorno; conseguentemente aumentano le famiglie con un solo genitore.

Si tratta di dati strettamente numerici, l'Amministrazione comunale non ha al proprio interno strumenti per altri tipi di analisi statistiche, ma visto il numero discende naturale la prima proposta operativa di questo piano:

- **L'analisi approfondita di questi nuclei familiari composti da donne, per capire il livello di reddito, le difficoltà quotidiane, il grado di soddisfazione dei servizi offerti, le richieste di opportunità sociali e culturali.**

Il tessuto economico di Castel Maggiore è un elemento fortemente caratterizzante di questo territorio. Le unità locali insediate nel Comune sono 1.537 per complessivi 8.450 addetti.

Secondo i dati della Camera di Commercio il 18% degli imprenditori di Castel Maggiore sono donne. Anche partendo da questo dato discende una proposta operativa:

- **Lo studio sulle donne imprenditrici, per capire chi sono, cosa fanno, che problemi hanno.**

L'ottica di genere nell'azione amministrativa

Questo è l'aspetto più innovativo, e naturalmente anche il più difficile, di quello che ci proponiamo con questo piano complessivo sulle *pari opportunità*. L'impegno che occorre prendere può essere sinteticamente riassunto in questi due punti:

- Ogni Servizio del Comune deve sviluppare nel 2007 un progetto o un'azione positiva tenendo conto dell'impostazione di genere.
- Nell'ambito degli strumenti di rendicontazione sociale dell'attività amministrativa, occorre realizzare il "bilancio di genere".

La "Carta Europea per l'uguaglianza e le parità di diritti delle donne e degli uomini nella vita locale" è la base per avviare una riflessione approfondita da parte degli organi politici del Comune, dell'apparato tecnico-amministrativo, ma anche da parte delle realtà dell'associazionismo locale, delle agenzie educative, degli attori del sistema economico su questo punto.

In particolare il **bilancio di genere** (*gender budget*) è lo strumento che consente di analizzare la spesa pubblica secondo criteri di promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e di realizzare l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche e nella programmazione di bilancio, in condizioni di trasparenza. Sono processi che, in quanto mirati a realizzare l'effettiva distribuzione delle spese e delle entrate fra uomini e donne, attraverso la pianificazione e la valutazione delle modalità di attenzione e risposta ai bisogni della popolazione di entrambi i generi, conferiscono ai bilanci pubblici maggior equilibrio e chiarezza, nell'identificazione dei destinatari e dei cosiddetti "portatori di interesse".

Proprio per la trasversalità di questo lavoro, in questa sede è impossibile definire già in maniera compiuta il dettaglio dei progetti, ma può essere utile indicare una "griglia di interventi", partendo dallo schema del "bilancio sociale" in cui abbiamo evidenziato i diversi portatori di interesse. Li richiamo brevemente, naturalmente rimandando a quel testo per un'analisi più approfondita:

- | | |
|---|--------------------------|
| • l'ambiente, la mobilità, la sicurezza | il territorio |
| • i bambini e i giovani | l'educazione |
| • i cittadini in condizioni di disagio | il bisogno |
| • i cittadini che fruiscono la cultura e lo sport | il tempo libero |
| • gli operatori economici | lo sviluppo |
| • la struttura amministrativa | le spese generali |

Il territorio

Possibili ambiti di intervento

- Avviare esperimenti di "urbanistica partecipata" di genere, nella definizione dei prossimi comparti, per valutare insieme alle donne quegli elementi che incidono sia sulla loro sicurezza sia sulla loro percezione dell'insicurezza, ad esempio i percorsi, l'illuminazione, ecc, anche in vista di una "**mappatura di genere**" del territorio.
- Individuazione i cosiddetti "parcheggi rosa", dedicati alle donne.
- Nell'ambito delle competenze del Comune, promuovere una riflessione degli Enti e delle aziende interessate affinché i servizi di trasporto pubblico siano organizzati tenendo conto delle esigenze delle donne, introducendo servizi aggiuntivi che favoriscano la fruizione dei mezzi, come i servizi a chiamata, gli spazi per i bambini sui mezzi pubblici.
- Verificare con le cooperative di trasporto la possibilità di introdurre una politica di agevolazione delle tariffe per le donne sole che prendono il taxi nelle fasce serali e notturne.

L'educazione

L'educazione è un campo fondamentale su cui intervenire. E l'Amministrazione comunale di Castel Maggiore non parte certamente da zero: il progetto pedagogico dei servizi rivolti all'infanzia e il sostegno a tanti progetti di qualificazione scolastica nelle scuole materne, elementari e medie vanno già in questa direzione. Per questo ambito di intervento è necessario, anche prima di avviare nuovi progetti, fare un esame di quanto già si è fatto e si sta facendo.

Azioni realizzate

La quantità e la qualità dei posti disponibili negli asili nido (passati da 111 a 121), la presenza di una struttura come "Tempo di coccole", l'attivazione dei servizi integrativi per la scuola dell'infanzia, primaria e secondaria inferiore, l'attivazione dei servizi estivi sono di fondamentale importanza per le donne. Lo evidenziano due fatti: innanzitutto la cura dei figli (scelta della scuola, accompagnamento, rapporti con gli educatori) ricade in larga misura su di loro, in secondo luogo è aumentato il numero di famiglie monoparentali con bambini in età pre-scolare e scolare tra 0 e 13 anni.

L'inserimento dei bambini in strutture educative adeguate comporta un evidente vantaggio sociale e organizzativo. Secondo i dati, le persone immediatamente disponibili al lavoro sono donne: questa situazione può facilmente diventare di lungo periodo o cronica dove i servizi per l'infanzia sono assenti oppure scarsi. E un discorso analogo può essere fatto per il fenomeno della precarietà: sono soprattutto le donne a essere assunte con forme non a tempo indeterminato e la percentuale di donne che stabilizza il proprio rapporto di lavoro, passando da una forma a contratto o a tempo determinato a un contratto a tempo indeterminato, è inferiore a quello degli uomini.

Possibili ambiti di intervento

- Individuare il tema dei diritti e delle pari opportunità come una delle tracce di lavoro per il Consiglio dei Ragazzi.
- Attraverso il lavoro svolto dal Ciop, orientare la presentazione dei mestieri e delle professioni al superamento degli stereotipi sessuali, oltre a organizzare momenti seminari specifici.

Le scuole esercitano poi un'altra fondamentale funzione nell'ambito delle politiche di genere. Attraverso l'azione educativa, in ogni ordine di scuola, occorre che vengano contrastate attitudini e pratiche stereotipate nelle relazioni tra uomini e donne e che venga sottolineata la necessità della pari partecipazione delle donne e degli uomini nel processo democratico.

Si tratta di un percorso lungo e faticoso, anche perché spesso manca negli educatori una precisa consapevolezza di questo ruolo e soprattutto mancano occasioni di formazione e aggiornamento su queste tematiche. Ad esempio il tema della relazione tra uomo e donna nelle scuole viene troppo spesso delegato ai tecnici dell'Azienda sanitaria locale e quindi affrontato in un'ottica "sanitaria" che non tiene conto della complessità del tema, in particolare di tutte le implicazioni di natura psicologica e relazionale.

Il bisogno

Anche per questo ambito d'intervento è necessario un intervento preventivo di verifica di quanto abbiamo già fatto.

Azioni realizzate

La maggior parte dei cittadini di Castel Maggiore ultrasessantacinquenni vive in famiglia. Le statistiche non dicono quale sia il livello di autonomia e di benessere di queste persone, ma è comunque noto che la vita in famiglia offre le maggiori possibilità di restare attivi, inseriti nel tessuto sociale e, al tempo stesso, di ricevere le cure e l'assistenza adeguate in caso di bisogno.

A occuparsi delle persone anziane della famiglia, di norma i propri genitori o quelli del coniuge, sono per lo più le donne, sia quando questi vivono nella stessa abitazione sia quando ne hanno mantenuta una propria e perfino quando sono stati accolti in una struttura di qualsiasi tipo.

Investire in favore di questa fascia di popolazione, così come attuare efficaci politiche a sostegno della popolazione disabile, significa dunque, indirettamente, realizzare interventi in grado di alleggerire le donne da una parte dei loro compiti di cura, consentendo una migliore conciliazione tra carichi lavorativi e familiari e migliorando in senso ampio la qualità della vita di una comunità cittadina.

Nel corso di questi ultimi due anni sono aumentati i colloqui e le persone seguite dai servizi sociali del Comune, 18% in più rispetto all'avvio del mandato, ed è aumentata del 9% l'entità dell'erogazione dei contributi. Si è fortemente modificata la tipologia dei cittadini che si rivolgono ai servizi sociali: sono in grande aumento i nuclei di persone provenienti da paesi stranieri, ma anche le famiglie monoreddito e monoparentali, che, oggi più che mai, rischiano di scivolare da situazioni di precarietà a situazioni di vero e proprio bisogno.

Le persone accolte nel Centro diurno sono complessivamente 25, di queste 21 sono donne. Attualmente gli anziani che usufruiscono dell'assistenza domiciliare sono 35, di queste 18 sono donne.

Il Comune di Castel Maggiore sta sperimentando il tema del reddito di cittadinanza, attraverso l'erogazione di borse lavoro a cittadini adulti, spesso donne e uomini che hanno superato i cinquant'anni, persone che si trovano in età adulta al di fuori del mercato del lavoro. Sono persone che devono riconvertire le proprie abilità lavorative e che hanno la necessità di essere sostenuti nella sperimentazione di una propria potenzialità lavorativa. Abbiamo individuato alcune aziende disponibili ad accogliere queste borse lavoro, finanziate dal bilancio comunale, per fare attuare a queste persone percorsi lavorativi e formativi che, se ben sfruttati, possono da un lato sfociare in un eventuale sbocco occupazionale stabile e dall'altro lato offrire un'occasione formativa. Questo intervento si colloca nell'ambito di un impegno più generale a prevenire il disagio e la povertà, nella fase in cui si manifestano i primi segni di difficoltà.

Gli "sportelli"

Castel Maggiore, insieme agli altri Comuni del Distretto Pianura est, ha istituito lo "*Sportello donna*", nato con l'obiettivo di attivare, in forma associata, un servizio di informazione, consulenza e assistenza legale alle famiglie, in particolare alle donne, con particolare attenzione alle leggi sul diritto di famiglia. I primissimi dati sono indicativi della necessità di un servizio di questo genere. Nei primi dieci pomeriggi di apertura si sono rivolte alle operatrici di "*Sportello donna*" 56 persone, di cui 45 donne; 11 di queste persone sono di Castel Maggiore.

Nel 2004 si sono rivolte allo sportello "*Donne al centro*" 111 persone, nel 2005 sono state 124. Si tratta di uno sportello "multicolore" e "multilingua", come è dimostrato dalla grande varietà dei paesi di provenienza delle donne che chiedono aiuto: Marocco per il 16%, Tunisia per il 15%, Albania e Ucraina entrambe per il 12%, Sri Lanka, Romania e Serbia per il 9%. I motivi per cui le donne si rivolgono allo sportello sono molteplici: dalla richiesta della normativa che regola l'ingresso, il soggiorno e la permanenza degli stranieri nel nostro Paese (il 60%), alla richiesta di un lavoro (53%) o di una casa (8%). Oppure richieste più semplici, ma molto importanti nella vita quotidiana, come informazioni sul sistema scolastico, sui corsi di lingua italiana o di computer, sul sistema sanitario, sugli uffici comunali.

Cresce sul territorio la funzione dello "*Sportello lavoro*": su 552 persone che hanno usufruito del servizio, 384 sono donne.

Il tempo libero

Possibili ambiti di intervento

- **Promuovere spettacoli, mostre d'arte, iniziative culturali in genere realizzati da donne e con una forte attenzione alle tematiche di genere.**

- Promuovere nella biblioteca la scelta dei libri e di altri documenti che abbiano come tema la creazione di stereotipi culturali.
- Intervenire affinché la promozione sportiva sul nostro territorio non sconti una distinzione tra attività “maschili” e “femminili”.

L'associazionismo rappresenta nel nostro territorio un elemento fondamentale del tessuto sociale. Uno degli obiettivi di questo Piano d'azione è stimolare una discussione ampia anche all'interno di questo mondo, a partire dagli stessi dati della realtà associativa: quante sono le donne iscritte alle associazioni e che percentuale rappresentano? quante sono le donne che presiedono o sono negli organi direttivi delle loro associazioni? Per ora non ci sono dati, ma probabilmente si registrerà uno scarto tra queste due percentuali. La coordinatrice del “Tavolo del volontariato” è una donna, ci sono alcune associazioni che sono impegnate a raggiungere la parità tra donne e uomini negli organismi (ad esempio il Circolo Arci “Sputnik Tom”), ma ci sono realtà dove le donne sono quasi del tutto assenti, come l'associazionismo sportivo.

Le spese generali

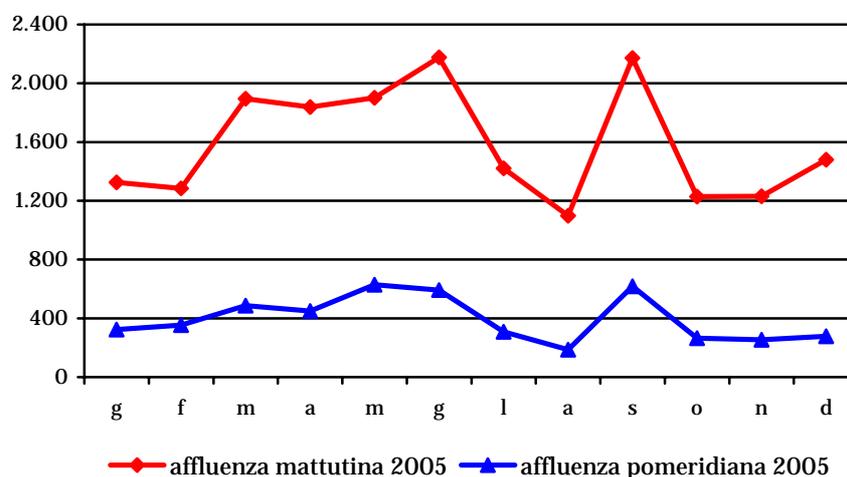
Possibili ambiti di intervento

- Inserire il tema della parità uomo-donna tra gli elementi di valutazione “etica” quando dobbiamo preparare una gara per avvalerci di soggetti esterni per lo svolgimento di un servizio o per acquistare dei beni.
- Coordinare i tempi dei cittadini con i tempi dei servizi, al fine di armonizzare gli orari dei servizi alle esigenze complessive e generali degli utenti.
- Orientare la propria comunicazione istituzionale secondo principi rispettosi dell'identità di genere e per promuovere una pubblicità positiva sulle *pari opportunità* che evidenzia tali principi.

L'Amministrazione comunale di Castel Maggiore, come soggetto deputato alla tutela e alla gestione sul territorio dei servizi, ha attivato una serie di azioni per ampliare gli orari, a partire dall'Urp e dai servizi educativi.

Affluenza all'Urp per fascia oraria

<i>affluenza</i>	2003	2004	2005
dalle 8.30 alle 13.00	19.849	19.578	19.050
dalle 13.00 alle 18.45	4.450	4.826	4.742



Ci sono poi due ambiti di intervento su cui può essere attivato il lavoro dell'Amministrazione comunale, nel quadro di una serie più ampia di interventi.

- **Sostenere, in ambito sovracomunale o provinciale, l'istituzione di un "osservatorio sulle pubblicità offensive"; tra i mezzi di comunicazione di massa, la pubblicità contribuisce in maniera molto forte alla creazione del nostro immaginario, compresi i nostri "pregiudizi".**
- **Nell'ambito dei progetti di aiuto e cooperazione internazionale a cui l'Amministrazione, i dipendenti comunali, le realtà associative del territorio dà il proprio sostegno, favorire quegli interventi che si ispirano a due filoni principali: a) la partecipazione attiva delle donne alle politiche di costruzione di nuovi modelli di sviluppo, b) la promozione di politiche della salute delle donne.**

In questo ambito è da segnalare lo sforzo della nostra comunità a favore delle vittime dello *tsunami*; le diverse iniziative hanno portato a raccogliere 12.870 euro: questa somma ha permesso la costruzione di case e di servizi igienici e l'attivazione di alcune cooperative di donne per la produzione di candele e saponi e per la sartoria.

La democrazia partecipativa

Possibili ambiti di intervento

- **Verificare se le donne e gli uomini hanno la stessa possibilità di partecipare alle forme di pianificazione partecipata che il nostro Comune si è dato e se le donne hanno accesso come gli uomini agli strumenti della comunicazione istituzionale.**
- **Analizzare se il cosiddetto "tempo della politica" si concilia con il resto della vita di una persona, ad esempio per l'orario e le modalità di svolgimento degli incontri e delle riunioni.**

Si tratta anche in questo caso di un tema complesso, ma fondamentale per la realizzazione di una piena crescita democratica di tutta la comunità, non solo per quello che riguarda le donne.

Questo tema coinvolge in maniera molto forte le forze politiche. Anche in assenza di una specifica legislazione in materia di "quote" le forze politiche del centrosinistra nel definire le liste per l'elezione del Consiglio comunale di Castel Maggiore hanno deciso di candidare almeno il 30% di donne e due liste (*Democratici di Sinistra* e *Cose Nuove-Margherita*) hanno raggiunto il 50%.

Nel Consiglio comunale ci sono 7 donne, con una percentuale del 35%. Il Sindaco, nel nominare gli Assessori ha incaricato quattro donne e tre uomini così che la Giunta è composta in maniera paritaria da donne e uomini. In Italia la percentuale di donne nei Consigli comunali è pari al 16,8% (meno della metà che a Castel Maggiore), nelle Giunte è pari al 16,5% (un terzo che a Castel Maggiore).

L'Amministrazione comunale sta investendo energie e risorse sul tema della comunicazione e della partecipazione: le esperienze del bilancio partecipativo da un lato e della verifica di metà mandato testimoniano questo sforzo, così come lo sviluppo del periodico comunale, diventato un bimestrale di sedici pagine, e degli strumenti di comunicazione legati alle nuove tecnologie.

Indubbiamente, nonostante questi sforzi, registriamo una difficoltà delle donne a partecipare alla vita politica e associativa del territorio. Una recente indagine Istat, gli italiani sono tra gli europei a disporre di meno tempo libero, circostanza che però penalizza le donne molto più degli uomini: infatti le donne tra i 20 e i 74 anni hanno a disposizione 4 ore e 8 minuti, mentre gli uomini hanno esattamente un'ora in più. Così come le donne si fanno oggettivamente più carico degli uomini del lavoro di cura familiare, elemento che spesso non è neppure riconosciuto.

Le azioni positive

Negli anni Cinquanta nascono negli Stati Uniti le “**azioni positive**”, strumenti della politica governativa per garantire parità di diritti alle minoranze etniche e alle donne. L’Unione Europea, con la Raccomandazione n. 635/1984, ha chiesto agli Stati membri di adottare una politica di “azioni positive” in favore delle donne, contro le disparità che di fatto le colpivano, specie sul lavoro. Nel 1991 il Parlamento italiano approva la Legge n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” le cui disposizioni (art. 1, comma 1) avevano lo scopo di “favorire l’occupazione femminile e di realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”, mediante l’adozione di misure, denominate appunto “azioni positive”, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impedivano alle donne la realizzazione di *pari opportunità*. La parità formale sancita dalla Legge n. 903 del 1977 “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro” era diventata parità sostanziale con la Legge n. 125/91, segnando l’inizio di una nuova epoca di politiche di *pari opportunità*.

Da questo momento, promuovere la cultura delle *pari opportunità* e contribuire alla effettiva attuazione dei principi di parità anche mediante l’adozione di “azioni positive”, dovrebbe costituire una precisa prerogativa di tutti gli enti al fine di rimuovere gli ostacoli e le discriminazioni che di fatto impediscono la realizzazione di *pari opportunità*. Nel 2000 anche la Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea, firmata a Nizza, afferma che la parità deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, lavoro, retribuzione, promuovendo proprio la pratica delle azioni positive che entrano ufficialmente a far parte dei programmi nazionali e locali, modificando le relazioni fra i diversi soggetti.

Le donne all’interno della struttura amministrativa del Comune

Personale in servizio nel Comune di Castel Maggiore

	2003	2004	2005	2006 <i>a luglio</i>
personale di ruolo in servizio	117	118	116	116
a tempo indeterminato	112	111	110	109
di cui <i>part-time</i>	5	3	3	5
a tempo determinato	5	7	6	7
uomini	40	37	41	41
donne	77	81	75	75

	2003	2004	2005	2006 <i>a luglio</i>
collaborazioni e interinali	11	14	11	14 <i>di cui 12 donne</i>

Le donne rappresentano il 66,9% del personale attualmente in servizio in Comune.

Dei sette Dirigenti e Responsabili di Settore attualmente in servizio, quattro sono donne (pari al 57,1%). Dei dieci Responsabili di Servizio attualmente in servizio, sei sono donne (pari al 60%).

Si tratta di un dato importante: se la prevalenza delle donne nella pubblica amministrazione è un elemento ormai consolidato, non lo è altrettanto che la maggioranza dei ruoli direttivi sia ricoperto da donne.

Gli obiettivi di questo piano sono:

- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane all’interno dell’organizzazione del Comune, accelerando e favorendo l’introduzione di innovazioni e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un’ottica di genere;
- favorire la crescita professionale e di carriera, per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative dove le donne sono sottorappresentate;
- favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze e le condizioni, le

situazioni e le esigenze di donne e uomini all'interno del Comune, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei dipendenti;

- sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno del Comune attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e delle professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione;
- aumentare la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane del Comune;
- individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia del Comune la capacità di trattenere all'interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo generale.

Progetti e azioni positive

- **Conoscere con precisione la situazione di "genere" e individuare le criticità eventualmente esistenti, le esigenze e le aspettative di donne e uomini sul lavoro.**
 - a) *Avviare un'indagine conoscitiva sul lavoro all'interno del Comune con il monitoraggio e l'aggiornamento statistico di genere sulla situazione del personale dipendente.*
 - b) *Informare e sensibilizzare il personale tramite la diffusione dei dati raccolti tramite il sito e l'invio di comunicazioni tramite la posta elettronica o allegate alla busta paga.*
- **Formare il personale al fine di migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'Amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano a loro agio, valorizzando le capacità professionali di ciascuno e superando disagi causati dalla mancata consapevolezza delle potenzialità presenti.**
 - a) *Svolgere incontri sulla tematica dell'organizzazione del lavoro in un'ottica di valorizzazione delle differenze di genere.*
 - b) *Avviare corsi di formazione e reinserimento per dipendenti che sono rimasti assenti dal lavoro per lunghi periodi per motivi genitoriali, ma non solo.*
- **Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali; promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.**
 - a) *Raccogliere dati sull'orario di lavoro, sulle necessità dei dipendenti in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica di valorizzare e ottimizzare i tempi di lavoro, di conciliare i tempi vita/lavoro, di risparmiare sugli spostamenti.*
 - b) *Sperimentare nuove forme di orario riguardante un gruppo di lavoratrici e lavoratori con problemi di assistenza a figli e familiari.*
 - c) *Valutare eventuali forme di sperimentazione di nuove forme di orario riguardante un gruppo di lavoratrici e lavoratori, tenendo conto ad esempio di problemi di pendolarità e di economicità di tempo e denaro dovuti agli spostamenti fra casa e lavoro.*

Il fenomeno della violenza

La valorizzazione della differenza ha portato le donne a una maggiore consapevolezza della propria individualità, ma ugualmente persistono situazioni di disagio personale e di violenza, psicologica, economica, familiare, fisica, che è compito anche delle istituzioni portare alla luce per poterle affrontare e risolvere adeguatamente.

Il problema della **violenza**, di fatto, si lega al problema più generale della sicurezza, della libertà e dell'autonomia e quindi del disagio e dell'insicurezza sociale che sicuramente frena lo sviluppo armonico di un territorio. Una società che rivendica di tutelare i diritti umani e di operare per la parità deve affrontare in modo serio quella violenza diffusa che direttamente o indirettamente colpisce la maggioranza della popolazione: donne e bambini in qualsiasi parte del mondo. Quindi, in un'ottica assolutamente trasversale, il problema sociale da affrontare da parte

dell'Amministrazione comunale con questo piano è quello di promuovere, coordinare e stimolare iniziative per contrastare la cultura della violenza.

Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità e la libertà della persona che lo subisce. Pertanto, come indicato nella Raccomandazione n. 92/131/CEE della Commissione Europea del 27 novembre 1991, "per definire la molestia sessuale va presa in considerazione tutta una serie di atteggiamenti diversi. Essa diventa inaccettabile qualora siffatti comportamenti siano indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono; qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o lavoratori (superiori e colleghi inclusi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione e/o siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante. La caratteristica essenziale dell'abuso a sfondo sessuale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e che spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia quando si persiste in un comportamento ritenuto da chi è oggetto di tali attenzioni palesemente offensivo. È la natura indesiderata della molestia sessuale che la distingue dal comportamento amichevole, che invece è benaccetto e reciproco". Questa Raccomandazione, che non ha valore vincolante, sollecita gli Stati membri ad adottare provvedimenti volti ad eliminare le molestie e i ricatti a sfondo sessuale.

Dal rapporto Istat 2002 sulla violenza sessuale

Sono più di mezzo milione (**520 mila**), le donne dai 14 ai 59 anni che **nel corso della loro vita** hanno subito almeno una **violenza tentata o consumata**; si tratta del 2,9% del totale delle donne di 14-59 anni. Sono **118 mila** (0,7%) le donne della stessa età che hanno subito almeno una violenza nei **tre anni precedenti** l'intervista.

Gli autori delle violenze (tentate o consumate), contrariamente a quelli delle molestie, sono soprattutto **persone conosciute**, se non addirittura intime, delle vittime: nel corso della vita, solo il 18,3% delle vittime è stata violentata da un estraneo e il 14,2% da un conoscente di vista. Per il resto sono gli **amici** ad essere più frequentemente i violentatori (23,5%), seguiti dai **datori o colleghi di lavoro** (15,3%), dai **fidanzati/ex fidanzati** (6,5%), dai **coniugi/ex coniugi** (5,3%). Nel caso poi delle sole violenze consumate, l'autore è un amico delle vittime addirittura nel 23,8% dei casi, il coniuge o il convivente (o l'ex coniuge/convivente) per il 20,2% e il fidanzato o l'ex fidanzato per il 17,4%, mentre le violenze da parte di estranei riguardano appena il 3,5% delle donne che hanno subito violenza sessuale. Negli ultimi tre anni, invece, è osservabile nella tipologia degli autori delle violenze sessuali tentate o consumate una maggiore presenza degli amici (29%), dei fidanzati (11,1%) e dei coniugi/ex coniugi o dei conviventi/ex conviventi. Come deriva facilmente dalla tipologia degli autori della violenza, i luoghi più a rischio sono quelli più familiari per le donne: il 15,8% delle vittime ha subito violenza, tentata o consumata, a **casa propria** o negli spazi attinenti, l'11,8% al **lavoro** o negli spazi circostanti, il 9,3% a **casa di amici, di parenti o di conoscenti** e un ulteriore 6,9% a **casa dello stesso aggressore**.

Circa la metà (**9 milioni 860 mila**, pari al 55,2%) delle donne in età 14-59 anni hanno subito nell'arco della loro vita almeno una **molestia a sfondo sessuale**. Tra queste le molestie verbali e le telefonate oscene sono le più diffuse (rispettivamente il 25,8% e il 24,8% delle donne in età 14-59 anni) seguono gli episodi di pedinamento e gli atti di esibizionismo (entrambi quasi il 23%) e le molestie fisiche che raggiungono quasi il 20%. Negli tre anni precedenti l'intervista il 9,9% delle donne tra i 14 e i 59 anni ha subito molestie verbali, il 9,4% ha ricevuto telefonate oscene, il 7,7% è stata pedinata, il 4,5% ha avuto molestie fisiche e il 3,1% ha assistito ad atti di esibizionismo.

Sono **373 mila** (il 3,1%) le donne di 15-59 anni che nel corso della vita lavorativa sono state sottoposte a ricatti sessuali sul posto di lavoro: in particolare l'1,8% per essere assunte e l'1,8% per mantenere il posto di lavoro o avanzare di carriera. Sono

state 92 mila (lo 0,8%) quelle che hanno subito ricatti sessuali negli ultimi tre anni, rispettivamente lo 0,4% per essere assunte e lo 0,5% per mantenere il posto di lavoro o avanzare di carriera.

Nella primavera del 2006 è stato approvato l'Accordo attuativo tra la Provincia, il Comune di Bologna e il Comune di Castel Maggiore, nella sua qualità di capofila per gli altri Comuni del territorio provinciale, per il sostegno della "Casa delle donne per non subire violenza". Questo Accordo, a cui si è giunti grazie al lavoro e alla determinazione della nostra Amministrazione comunale, in una fase di grande difficoltà in cui pareva che la stessa attività dell'associazione fosse a rischio, garantisce la continuità dell'azione di sostegno delle amministrazioni pubbliche a un'attività importante come quella svolta dalla "Casa delle donne". Nel 2004 erano 44 i Comuni che sostenevano il progetto dell'associazione, con l'Accordo del 2006 sono diventati 50, ossia tutti i Comuni dell'area bolognese (il Comprensorio imolese ha un proprio accordo con la "Casa delle donne").

Il fenomeno della prostituzione

Il progetto "Artemide" è rivolto alla prostituzione e si articola in una pluralità di servizi: le "unità di strada", il *drop in* nella sede di via Solferino e l'accompagnamento ai servizi. Nel primo semestre si sono svolte 91 uscite tra Bologna, Zola Predosa, Anzola, Calderara, Castel Maggiore e San Lazzaro. Durante le uscite sono stati avviati 2.050 contatti, nell'ottica della "limitazione del danno". Dal 2006 il progetto si occupa anche del fenomeno della prostituzione sommersa.