



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

Componenti RTS



Consorzio ELPENDU'

(Capofila)



Comune di Brindisi



Comune di Mesagne



Comune di San Pietro  
Vernotico



Centro Studi Economici

Università Salento

*Progetto*

*“C.L.A.C. – Conciliazione, Lavoro e Cura”*

codice CUP B42F11000100002

approvato con D.D. n. 635 del 26/08/2011, pubblicata sul BURP n. 69 del 5/05/2011, finanziato dalla Regione Puglia, Assessorato al Welfare, Legge Regionale n. 7 del 21 marzo 2007 – D.G.R. n. 2473 del 15/12/2009 “Linee guida Regionali per l’elaborazione dei Patti Sociali di Genere

*Gender auditing:*

*catalogo di buone prassi in Italia*

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)

## INDICE

Introduzione .....	3
<b>1. Definizione e motivazioni del gender auditing</b>	
1.1 Definizione ed obiettivi .....	5
1.2 Diffusione .....	6
<b>2. Le basi analitiche e gli strumenti per il gender auditing</b>	
2.1 Strumenti per il gender auditing .....	9
2.2 Modelli ed esperienze di gender auditing .....	10
<b>3. Le esperienze in Italia</b>	
3.1 Il modello italiano.....	14
3.2 Le esperienze regionali.....	19
3.3 Le esperienze provinciali.....	21
3.4 Le esperienze comunali.....	21
3.5 Punti critici.....	24
<b>4. Buone Prassi</b>	
4.1	Le 26
Best Practice della Pubblica Amministrazione in Italia.....	
4.2	28
L'esperienza del Comune di Sestri Levante, (2002).....	
4.3	29
L'esperienza della Regione Piemonte, (2006).....	
4.4	31
L'esperienza della Provincia di Modena, (2006).....	
4.5	33
L'esperienza del Comune di Modena, (2006).....	
4.6	35
L'esperienza del Comune di Bari, (2007).....	
4.7	37
L'esperienza della Provincia di Catanzaro, (2007).....	

In partnership con

## C.L.A.C. *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

<b>4.8</b>		<b>38</b>
	<b>Punti critici.....</b>	
<b>4.7</b>	<b>Conclusioni.....</b>	<b>40</b>
 <b>ALLEGATI</b>		
	<b>Riferimenti bibliografici .....</b>	<b>42</b>
	<b>Sitografia.....</b>	<b>45</b>
	<b>Glossario.....</b>	<b>47</b>

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)

## INTRODUZIONE

Si definiscono come buone pratiche quei progetti, azioni, interventi concreti, periodici o definiti nel tempo, che consentono di raggiungere con successo determinate azioni ed obiettivi; nel caso *della dimensione di genere*, le buone pratiche contribuiscono nello specifico a sviluppare cambiamenti di mentalità in relazione al genere, a promuovere la parità fra i sessi, ad offrire opportunità per le donne in settori specifici e a sollecitare nuove politiche e azioni attente alla dimensione di genere.

I criteri, in linea generale, per attribuire ad una esperienza la qualifica di buona pratica sono essenzialmente legati ad alcune caratteristiche quali:

- *l'impatto: hanno cioè risvolti positivi e significativi sulla vita politica e sociale;*
- *la trasferibilità, (in contesti analoghi);*
- *la riproducibilità, (in contesti diversi);*
- *l'innovatività dell'esperienza;*
- *la sostenibilità, (ambientale, economica e sociale);*
- *output concreti e misurabili:* le buone pratiche portano ad un cambiamento reale che contribuisce alla parità di genere o ad aprire nuovi scenari in aree che solitamente non sono espressione della partecipazione femminile; tali cambiamenti sono, inoltre, misurabili in termini di relazioni di genere, bilancio di genere, opzioni ed opportunità per le donne.

La valorizzazione delle buone pratiche, la loro effettiva fruizione e il loro utilizzo rappresentano un valore aggiunto importante per il raggiungimento di obiettivi di governance locale partecipata, obiettivi sostenuti dalla Strategia europea per l'occupazione, laddove essa indica la necessità di un nuovo approccio alle politiche, il metodo aperto di coordinamento, rivisto e riconfermato, da ultimo, nel 2011.

Tale approccio si fonda essenzialmente su cinque principi chiave, tra i quali quello dell'apprendimento reciproco, ovvero la possibilità per un Paese di trarre insegnamento dall'esperienza di altri che hanno già affrontato problemi simili attraverso lo scambio di buone pratiche.

La stessa Commissione europea ha sottolineato come il metodo aperto di coordinamento sia stato introdotto ***“come strumento per diffondere le buone prassi e conseguire una maggiore convergenza verso le finalità principali dell'Ue”***.

È in questo quadro che il gruppo di progetto ha avvertito l'esigenza di disporre di un patrimonio informativo specifico riguardante le buone pratiche realizzate nell'ambito di gender auditing; tale principio dell'apprendimento reciproco vale, indubbiamente, anche all'interno del contesto nazionale, dove la vitalità di metodi e modelli di intervento non può rimanere patrimonio esclusivo di coloro che li hanno sperimentati, ma deve diventare un elemento di confronto per tutti.

La presente ricerca documentale di buone pratiche di gender auditing, si propone come strumento di conoscenza qualitativa su quanto è stato realizzato in termini di relazioni di genere, bilancio di

In partnership con



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

genere, opzioni ed opportunità per le donne e , dunque, come servizio informativo nell'ambito degli incontri di auditing tenuti con i dipendenti e responsabili di organismi pubblici e privati nell'ambito delle attività del progetto “*C.L.A.C.*”

Il modo in cui le governance locali dispongono delle risorse a loro disposizione, influenza il benessere degli individui e determina lo sviluppo di un territorio; analizzare la diversa distribuzione delle risorse significa, quindi, valutare quali siano le priorità che una Amministrazione territoriale si è data e quale sia il suo impegno per fini sociali, inclusa la parità dei generi.

Un budget “*equo*” dal punto di vista sociale è un prerequisito essenziale per conseguire la giustizia sociale e l'equità di genere; l'allocazione delle risorse, spesso, non avviene in contesti di trasparenza e in maniera partecipata. La maggioranza dei cittadini, incluse le donne, non hanno voce in capitolo, e anche molti rappresentanti eletti hanno limitata influenza in questo processo.

Questo succede perché spesso i budget sono considerati un soggetto altamente tecnico da lasciare agli esperti, ma si ignora l'immenso significato sociale della dimensione di questi fondi.

Non si può ritenere, pertanto, che le scelte inerenti lo sviluppo sociale di territorio siano prerogativa solo di esperti. L'intento è, quindi quello di leggere le politiche, i programmi e le scelte di bilancio in una prospettiva di genere che esca da un'ottica riduttiva di mera ricerca di soluzioni per esigenze e bisogni personali del “*soggetto femminile*” e divenga, al contrario, *elemento di innovazione che possa guidare a scelte più rispondenti sia alle esigenze di crescita e di competitività del territorio, sia ai bisogni soggettivi della popolazione femminile e maschile.*

Questo atteggiamento si pone, più in generale, in coerenza con la lettura di tutti gli interventi e le strategie di pari opportunità secondo una metodologia di *gender mainstreaming* che consenta alle politiche di genere di divenire parte integrante e “ordinaria” della capacità tanto di governance quanto di performance dell'Amministrazione Pubblica, riconoscendo alle politiche di pari opportunità quella capacità di anticipazione che consentono loro di essere strumenti sempre nuovi per una lettura della realtà che tenga conto di tutte le caratteristiche, le specificità, le esigenze di ciascuna componente.

Ciò significa, in particolare, riconoscere il Bilancio di Genere come strumento privilegiato di attuazione di strategie di pari opportunità e di uguaglianza atte a creare quel “*modello sociale europeo*” perseguito dalle Istituzioni comunitarie, individuando le pari opportunità non solo come obiettivo da inserire nelle strategie e nelle politiche pubbliche e da perseguire attraverso interventi mirati, (*azioni positive*) e non solo come fattore trasversale di attenzione, (*mainstreaming*), ma anche e soprattutto come strategia che, insieme e alla pari di altre, caratterizza l'azione politica e programmatica dell'Amministrazione pubblica e che trova fondamento nell'empowerment, ovvero nella effettiva compartecipazione della componente femminile a tutte le dinamiche di sviluppo e di crescita.

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)

## 1. DEFINIZIONE E MOTIVAZIONI DEL GENDER AUDITING

### 1.1 Definizione ed obiettivi

Il Gender Auditing dei bilanci pubblici pone l'attenzione sull'impatto che i bilanci e le politiche pubbliche hanno su uomini e donne; un'attenzione che si fonda sulle differenze e diseguaglianze di genere esistenti nella reazione alle politiche e nella distribuzione delle risorse e consiste in una pratica di rendicontazione sociale tramite la quale è possibile integrare una prospettiva di genere nella lettura di documenti di programmazione economica che riassumono le politiche pubbliche.

Le finalità di tale attività sono diverse:

- *rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse collettive e le politiche pubbliche;*
- *promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti nella comunità e rispondere coerentemente ad esse;*
- *ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse;*
- *migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa;*
- *sensibilizzare gli Amministratori e la cittadinanza sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche;*
- *sviluppare dati e statistiche gender sensitive.*

La consueta disattenzione degli strumenti di programmazione e rendicontazione pubblica alle questioni di genere si traduce, spesso, in un insufficiente riconoscimento dei diversi ruoli socialmente determinatisi tra uomini e donne, delle diverse responsabilità e condizioni che distinguono i due generi, (*in termini di redditi percepiti, divisione del lavoro, pagato e non, titoli validi sulle risorse necessarie alla propria autodeterminazione, ecc...*) e dei diversi diritti positivi riconosciuti a queste due componenti della popolazione.

Recenti studi condotti dal Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite, (UNDP), evidenziano che nessuna nazione tratta in modo equanime uomini e donne e che la condizione femminile può dirsi globalmente peggiore di quella maschile, in qualsiasi Paese.

Le donne appaiono più vulnerabili sul lato delle risorse disponibili, in termini di grado di alfabetizzazione, accesso alla cultura, tutela sanitaria e aspettativa di vita alla nascita; ovviamente, questo avviene soprattutto nei Paesi in ritardo di sviluppo, ma la mancanza di equità globale appartiene a tutti i modelli di organizzazione sociale esistenti.

Accettare l'evidenza, ovvero la palese disuguaglianza tra i generi in termini di condizioni fattuali o di opportunità di sviluppo e autodeterminazione, deve sollecitare ogni decisore a:

In partnership con

- *identificare un modello di auditing che renda sistematicamente evidenti le implicazioni per uomini e donne delle proprie politiche, sintetizzate nei documenti di programmazione e rendicontazione;*
- *effettuare un'attenta ricognizione delle diversità attuali nelle condizioni di vita dei due generi sulle quali riadattare gli interventi pubblici, fornendo una lettura sensibile al genere all'azione di governo;*
- *individuare una serie di obiettivi egualitari capaci di orientare l'intervento pubblico e un insieme di indicatori che diano una buona rappresentazione della condizione dei due generi e permettano la quantificazione degli effetti dell'azione pubblica sugli obiettivi di uguaglianza.*

Questo porta ad inserire la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturare le entrate e le uscite al fine di assicurare che le necessità *dell'intera collettività* siano prese in considerazione, adeguatamente. Alla base del bilancio di genere vi è, infatti, la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che le politiche non siano neutre rispetto al genere ma al contrario determinino un impatto differenziato su uomini e donne. Tra i motivi per realizzare un bilancio di genere, si colloca anche il raggiungimento di alcuni obiettivi della governance locale oggi fondamentali:

1. **efficienza:** le nostre economie si fondano sull'interdipendenza e la complementarità di due sotto-sistemi, quello alimentato dal lavoro retribuito e quello fondato sul lavoro domestico e di cura, non pagato e svolto principalmente dalle donne; entrambi concorrono a definire il nostro tenore di vita e la nostra socialità, ma mentre il primo è costantemente oggetto di attenzione, il secondo è sistematicamente ignorato dalle statistiche, dall'analisi economica, dalle decisioni politiche; ignorare gli effetti di un dato provvedimento di politica economica sull'economia non pagata può, però, comprometterne seriamente l'efficienza e condurre a risultati non desiderati; quali saranno gli effetti complessivi per la qualità della vita dei cittadini e delle cittadine di un aumento dell'età pensionabile, di ricoveri ospedalieri più brevi, di una riduzione delle tasse finanziata dal taglio di alcuni servizi sociali o di un nuovo piano del traffico? Non è possibile fornire una risposta a questi interrogativi senza considerare l'impatto di ogni misura sui diversi ruoli, responsabilità, vincoli di tempo di uomini e donne;
2. **equità:** donne e uomini giocano ruoli diversi nell'economia e nella società, ogni provvedimento di politica economica può avere effetti diversi sugli uni e sulle altre, aggravando le disparità esistenti o pregiudicando la possibilità di ridurle;
3. **trasparenza:** la democrazia richiede che gli elettori siano consapevoli dei risultati delle scelte effettuate dagli Amministratori: chi ne viene avvantaggiato? Come si giustificano i costi di certi provvedimenti? Quali sono i margini per scelte alternative? Per le ragioni appena illustrate a

In partnership con

proposito di equità ed efficienza, le donne sono particolarmente interessate alla trasparenza dei processi decisionali e degli esiti delle politiche pubbliche.

**Mainstreaming e gender auditing.** (*mentre i bilanci pubblici ai quali è stata applicata un'analisi di genere sono definiti gender-sensitive budgets o gender budgets*), sono due strategie sviluppate per perseguire equità, efficienza e trasparenza delle politiche pubbliche. Entrambe le strategie utilizzano come categoria di analisi il genere, inteso come un insieme di caratteristiche, ruoli e modelli di comportamento che distinguono gli uomini dalle donne; queste caratteristiche non sono definite biologicamente, bensì costruite socialmente e culturalmente e soggette a cambiamenti nel tempo e da una cultura all'altra. Il concetto di genere, inoltre, non fa riferimento soltanto alle relazioni fra uomini e donne, ma anche alle relazioni di potere che intercorrono fra loro. Le relazioni di genere sono costantemente rinegoziate nei vari contesti, (economico, sociale politico) ed a livello locale e globale.

## 1.2 Diffusione

Il bilancio di genere appartiene a pieno titolo alle nuove forme di rendicontazione sociale che rappresentano il passaggio da una semplice raccolta ordinata d'informazioni ex-post, per altro non sempre e su tutto perseguita, ad un vero e proprio sistema comparativo tra attese ed esiti, e dovrebbe esserne parte integrante. Se **"accountability"** significa **"dare conto a"** in un linguaggio compatibile con quello dei soggetti cui si deve dare conto, in questo caso occorre saper rendicontare le proprie scelte non a una indistinta cittadinanza ma alle donne e agli uomini che la rappresentano. Per questo il bilancio di genere è anche uno degli strumenti del cosiddetto **"mainstreaming"**, cioè **"portare nella corrente principale"** la differenza di genere, che per la governance di un territorio significa saper leggere tutte le differenze e le disparità, operare per l'equità globale e raggiungere così una sempre maggiore efficacia della propria azione.

Il mainstreaming diventa, quindi, **"l'assunzione di una prospettiva di genere come parte integrante di ogni azione ed ogni scelta politica, economica e sociale"**, intendendo così che la prospettiva di genere non è più il fine, ma un principio di riferimento dell'azione dei governi ed è auspicabile che ciò avvenga con il costante contributo e monitoraggio delle parti sociali, delle organizzazioni non governative e della società civile organizzata nel suo complesso;

Mettere in atto politiche di mainstreaming significa riorganizzare, sviluppare, implementare e valutare i processi politici, tenendo conto in ciascuna fase delle differenze tra uomini e donne; ciò implica una serie d'attività, fra loro, strettamente collegate:

- *sostenere e rafforzare la volontà politica di raggiungere l'uguaglianza e l'equità fra uomini e donne a livello locale, regionale, nazionale e globale;*
- *incorporare una prospettiva di genere nei processi di pianificazione e progettazione dei vari ministeri e dipartimenti, soprattutto di quelli che curano gli aspetti economici, gestionali e giuridici;*

In partnership con

- integrare una prospettiva di genere in tutte le fasi di progettazione delle politiche e dei programmi pubblici, (analisi, sviluppo, implementazione, valutazione, monitoraggio);
- utilizzare statistiche disaggregate per sesso per promuovere l'individuazione di indicatori che rivelino l'impatto potenzialmente diverso di uno stesso provvedimento sugli uomini e sulle donne;
- aumentare il numero delle donne nei luoghi decisionali, sia nel settore pubblico, sia in quello privato;
- individuare strumenti adeguati per formare il personale alla consapevolezza di genere.

A livello internazionale il primo paese a sperimentare il gender budgeting è stato l'Australia nel 1984; successivamente altri Paesi hanno promosso ed utilizzato tale strumento, tra i più attivi si possono citare: il Sudafrica, il Canada, la Gran Bretagna, la Francia, Israele, la Svizzera, la Norvegia, la Svezia e la Danimarca.

e l'efficacia di tale strumento sono state riconosciute dalla comunità internazionale nella Quarta Conferenza delle Donne, (Pechino 1995); nella "**Beijing Platform for Action**", infatti, si afferma che il bilancio di genere rappresenta un'azione utile per la promozione ed attuazione del principio del *gender mainstreaming*.

L'Unione Europea ha recepito le indicazioni e la prospettiva della Conferenza di Pechino ed in particolare dal 2001 ha iniziato ad 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, è stata presentata 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**").

In Italia, a differenza degli altri Paesi dove le iniziative di gender budgeting sono state realizzate a livello nazionale, le prime sperimentazioni in bilancio di genere sono partite dagli Enti locali, soprattutto dalle Province e dai Comuni, come conseguenza, in parte, dell'impianto legislativo italiano.

In ordine cronologico i primi progetti in tema di bilancio di genere risalgono al 2001 e sono stati realizzati in Emilia Romagna, a livello regionale e nella provincia di Modena.

Nel 2002 le Province di Modena, Siena e Genova si sono impegnate in maniera più sistematica nella redazione del bilancio di genere e hanno siglato un protocollo d'intesa con l'obiettivo di promuovere e sviluppare il gender budgeting in Italia e di costruire una rete per lo scambio di buone prassi in materia. Nel corso degli anni l'interesse per il bilancio di genere è cresciuto: altri Enti lo hanno realizzato o progettato e altre Amministrazioni hanno aderito al protocollo di intesa.

Il bilancio di genere entra ufficialmente nella normativa nazionale con la **Direttiva** emanata il 23 maggio 2007 dal Ministro per le riforme e le innovazioni della Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, (*Direttiva Pollastrini-Nicolais*), nei seguenti termini:

#### VI. **Formazione e cultura organizzativa:** "..., le amministrazioni pubbliche devono:

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)

*f) promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una 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”.*

*nota 5). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.*

*Nota 5 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.*

*Si veda anche gli Atti del convegno “Bilancio di genere”: strumento per la scelta equa e consapevole delle risorse, (Roma 5 dicembre 2006), organizzato dalla Corte dei Conti.*

Ulteriori tappe significative nel percorso italiano sono rappresentate da:

- la legge regionale della **Regione Puglia del 21 marzo 2007, n. 7 “Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia”**, la quale all'art. 19 prevede al comma 1“... **il bilancio di genere come strumento di monitoraggio e valutazione dell'impatto delle politiche regionali su uomini e donne”** e al comma 3 **“la diffusione del bilancio di genere negli enti locali, ...”**; a tal scopo riconosce tra gli indicatori per la concessione di incentivi per la gestione associata, di cui all'art. 7 della legge regionale 19/2006, il principio delle pari opportunità di genere;
- la legge regionale emanata dalla **Regione Piemonte** in data 18 marzo 2009, **“Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione Piemonte e disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere”**, la quale all'art. 3 prevede di predisporre **“controlli di genere nelle diverse fasi di progettazione, definizione e applicazione del bilancio nonché un sistema di monitoraggio e valutazione”**; all'art. 4 prevede di incentivare gli Enti locali affinché si adeguino entro due anni a quanto previsto dall'art. 3 e di erogare interventi formativi rivolti al personale delle pubbliche amministrazioni; all'art. 5 definisce le precondizioni per mandare a regime nel proprio territorio il bilancio di genere.

In partnership con

## 2. LE BASI ANALITICHE E GLI STRUMENTI PER IL GENDER AUDITING

### 2.1 Strumenti per la Gender Budget Analysis

La necessità di utilizzare la prospettiva di genere per analizzare e costruire i bilanci pubblici discende dal fatto che il bilancio non è uno strumento neutro, ma riflette la distribuzione di potere esistente nella società. Scriveva l'on. Fiorella Ghilardotti, in una relazione al Parlamento Europeo, *“... nel definire le politiche di entrate ed uscite, le autorità pubbliche di bilancio, ad ogni livello, effettuano delle scelte politiche; il bilancio non è un semplice strumento economico ma bensì uno strumento chiave con cui l'autorità politica definisce il modello di sviluppo socio-economico e i criteri di redistribuzione all'interno della società; decide le priorità di intervento rispetto alle politiche e ai bisogni dei propri cittadini, producendo su di questi un impatto e degli effetti differenti a seconda che siano uomini o donne”*.

Il Bilancio di Genere riconosce che i bisogni, i privilegi, i diritti e i doveri che donne e uomini hanno nelle società sono diversi; se non si utilizza un'ottica di genere nella costruzione del bilancio pubblico: *“... si ignora la diversità, per ruolo, responsabilità e capacità, esistente tra uomini e donne e nella maggior parte dei casi, gli indicatori e i dati utilizzati non distinguono per sesso; presentandosi come uno strumento economico neutro, il bilancio pubblico in realtà riflette e riproduce così le disuguaglianze socioeconomiche già presenti in una comunità”*. E' importante a questo punto introdurre le motivazioni che spingono i decisori pubblici ad adottare questo strumento di programmazione finanziaria e che possono essere così riassunte:

- *assicura la trasparenza, equità ed efficienza nella gestione della “cosa pubblica”, quindi, in definitiva più democrazia;*
- *aiuta a pensare e considerare le Pari Opportunità tra donne e uomini come una politica strutturale, (non aggiuntiva), con la quale fare i conti ogni volta che si parla di istruzione, sviluppo, trasporti, ecc.;*
- *aiuta a prendere atto che l'economia è costituita da lavoro pagato e lavoro non pagato, (prevalentemente delle donne);*
- *permette agli Amministratori di poter dare risposte alle istanze sociali del territorio, percependo anche quelle delle donne che, solitamente, sono scarsamente espresse.*

L'esercizio del *Gender Budget Analysis*, (*Gender Budget Analysis* da intendersi come sinonimo di *gender auditing of national budgets*, o semplicemente **gender auditing**), ha prodotto una serie di strumenti e metodologie nella sua nell'applicazione concreta; tuttavia, è importante sottolineare, che il *gender budgeting* non è riducibile ad un kit di tecniche che riformolino semplicemente le voci di bilancio ed i sistemi di calcolo: implica, piuttosto, la necessità di ripensare le politiche statali con modalità completamente nuove.

Un buon punto di partenza è la divisione della spesa pubblica in tre categorie:

In partnership con

- **spese destinate direttamente alle donne, (o agli uomini), come ad esempio quelle relative alla salute, all'imprenditoria femminile, sussidi per madri, ecc...;**
- **spese destinate al raggiungimento delle pari opportunità come ad esempio quelle relative ai congedi parentali, a formazione tecnica rivolta a donne, ecc...;**
- **spese che residuano, (o neutre); rappresentano fino al 96% delle spese.**

La maggior parte delle spese di un bilancio rientrano nella terza categoria, mentre alle prime due sono generalmente destinate quote molto ridotte; una volta acquisito questo tipo di informazione, si ricorre a strumenti e metodologie più sofisticati per ottenere risultati salienti.

Gli strumenti elaborati nel corso delle esperienze di gender auditing più recenti hanno fatto ricorso al un metodo che prevede le seguenti quattro fasi:

1. **analisi della popolazione per genere**, secondo variabili demografiche, lavorative, disoccupazionali e reddituali, mirata a evidenziare le disparità di genere nel territorio;
2. **riclassificare e analizzare il bilancio secondo l'ottica di genere** e individuazione delle aree tematiche gender sensitive;
3. **analisi dei servizi offerti:**
  - *domanda di servizio:* analisi della domanda potenziale di servizio da parte dell'utenza;
  - *offerta di servizio:* descrizione quantitativa - qualitativa dei servizi offerti;
  - *analisi entrate-spesse del servizio.*
4. **analisi del bilancio secondo indici di efficacia ed efficienza di genere per aree tematiche:** vengono rilevate le differenze di genere e le esigenze di servizi della popolazione; si verifica come l'Ente risponda a tali necessità attraverso i propri servizi; se ne analizzano i costi e le modalità di finanziamento e, infine, attraverso appositi indici di efficacia ed efficienza tra la domanda di servizi gender sensitive e la risposta dell'Ente competente in termini di offerta di servizi.

Sono state, anche, prodotte statistiche e indicatori relativi al benessere delle persone, disaggregati per genere e riferiti all'ambito territoriale di riferimento; analizzati i principali documenti di programmazione, (Relazione previsionale e programmatica; Relazione della Giunta al bilancio di previsione e PEG); ma in genere, le Aree/Settori ritenuti più "*sensibili*" per l'adozione del bilancio di genere sono risultati quelli dove sono più immediate le connessioni tra le politiche messe in campo, le azioni intraprese e gli effetti prodotti sulle persone, uomini e donne.

In effetti, le aree o settori, che producono un impatto diretto e immediatamente percepibile in termini di utenza, sono:

- **le politiche dell'istruzione, formazione, lavoro e politiche sociali;**
- **le politiche per il territorio e l'ambiente**, che hanno un impatto più indiretto sulle persone, ma interessante e significativo per alcuni ambiti specifici: politiche ambientali, politiche per la mobilità;

In partnership con

- **le politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente**, che ha un impatto forte e diretto sulle persone che lavorano nell'Ente e che può rappresentare, per l'attenzione al genere e alla valorizzazione delle competenze femminili, un buon esempio o una buona prassi per le altre Istituzioni del territorio.

I risultati hanno permesso di offrire, in sede di consuntivo, utili spunti di riflessione nella formazione del bilancio di previsione.

### Modelli ed esperienze di gender auditing

A livello internazionale, come illustrato precedentemente, le prime esperienze di bilanci di genere risalgono alla metà degli anni Ottanta e si sviluppano in particolar modo nei Paesi di cultura o appartenenza anglosassone, a partire dai governi federali australiani che li usarono come strumenti di una strategia di mainstreaming per evidenziare gli impatti di genere delle politiche, responsabilizzare il Governo rispetto a obiettivi dichiarati di pari opportunità e consentire l'avvio di politiche mirate al miglioramento della condizione femminile. Inizialmente furono chiamati "**Bilanci delle donne**" in ragione del focus sugli impatti del bilancio su donne e uomini. I limiti di queste prime esperienze furono ritenuti la mancanza di una adeguata chiave di lettura di genere delle politiche macroeconomiche e di adeguati strumenti di rilevazione e controllo.

Nel 1993, la Lega Internazionale delle Donne per la Pace e la Libertà, (WILPF), istituì un'iniziativa di Bilancio di genere in Canada; basata su un concetto alternativo di sicurezza, l'iniziativa si concentrò sulle spese per il welfare e la difesa. Nel 1995, venne condotto un esercizio di rilettura del Bilancio federale, (**Alternative Federal Budget**), che comprendeva una specifica lettura di genere in relazione all'occupabilità, alla protezione sociale, ai servizi di cura, alla partecipazione politica e sociale delle donne.

L'idea dei Bilanci di genere prese slancio a livello internazionale nel 1995, a Pechino, quando la Piattaforma d'Azione delle Nazioni Unite raccomandò ai governi di compiere sforzi per esaminare sistematicamente come le donne beneficiano delle uscite del settore pubblico e di aggiustare i bilanci per assicurare uguaglianza di accesso alla spesa pubblica, (UNIFEM 2000).

Sull'onda di una combinazione di impegni nazionali ed internazionali verso l'uguaglianza di genere, nel 1996 fu lanciato il SAWBI, (**Iniziativa di Bilancio delle Donne del Sud Africa**).

Il SAWBI ha avuto un ruolo di modello prevalente nello sviluppo dei Bilanci di genere, in particolare, nelle regioni del Sud Africa.

Fin verso la fine degli anni Novanta i termini "Bilanci di genere", "Bilanci sensibili al genere", "Bilanci rispondenti al genere" e "iniziative di Bilancio di genere" hanno ottenuto un vasto utilizzo. Questa terminologia riflette in parte una tendenza ad usare il genere come categoria di analisi; è, altresì, una risposta pratica a superare le tendenze di rappresentare i "Bilanci delle donne" come bilanci a sé stanti, separati dagli altri.

Dal 2003, il numero dei Bilanci di genere si è moltiplicato. I Bilanci di genere ora possono essere reperiti a tutti i livelli di governo, nazionale, statale e locale, in oltre quaranta paesi in tutto il

In partnership con



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

mondo, iniziati e condotti in un'estesa varietà di modi. In Europa, le iniziative di analisi dei bilanci, in un'ottica di genere, hanno preso avvio in Inghilterra nel 1989, mediante il WBG, (British Women's Budget Group).

Questa iniziativa, insieme all'implementazione di strumenti di decodifica delle politiche pubbliche, rispetto agli effetti differenziati della spesa pubblica, delle entrate, delle modalità di erogazione dei servizi pubblici, del lavoro non pagato e della disuguaglianza di genere nell'accesso alle risorse, ha sensibilizzato diversi governi sulle problematiche di genere.

Tali pratiche rimasero tuttavia isolate fino alla fine degli anni Novanta, quando la Francia iniziò la pubblicazione del *"jaune budgétaire"*, seguita da altre nuove iniziative di Bilancio di genere in vari Paesi europei.

Il 12 maggio 2006, a Innsbruck, venne adottata la *"Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale"*.

L'obiettivo era di sollecitare gli Enti locali, quali organi di governo più vicini ai cittadini, ad utilizzare appieno i loro poteri e i loro partenariati a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita politica, sociale, economica e culturale.

All'art. 5, la Carta prevedeva, l'assunzione del parametro di genere nell'elaborazione e nell'analisi dei bilanci a tutti i livelli del processo finanziario, nonché una risistemazione delle entrate e delle spese per promuovere la parità fra le donne e gli uomini.

Il presupposto teorico dell'analisi dei bilanci pubblici per genere è che, le politiche economiche non siano neutrali nei confronti del genere e che, quindi, le scelte dei governi locali o nazionali abbiano diverse conseguenze sugli uomini e donne proprio perché diverso è il loro ruolo nelle famiglie e quindi nell'economia e nella società.

Un bilancio di genere deve permettere di leggere i dati di bilancio, (politiche, interventi, obiettivi a medio termine, spese, entrate, ecc.), in una ottica di politiche per le pari opportunità; ciò può essere utile dal punto di vista della maggiore trasparenza, della maggiore partecipazione nella programmazione pubblica, del miglioramento dei sistemi di governo locali.

Una raccomandazione specifica, in favore di un'analisi dei bilanci pubblici in un'ottica di genere, è stata introdotta, anche, nel documento finale della riunione dell'Assemblea Generale del Pechino. Coerentemente con l'origine della proposta, la formulazione di bilanci pubblici in un'ottica di genere e la loro introduzione nelle prassi amministrative richiede una partecipazione tra società civile e governi locali effettivamente aperta a processi di negoziazione e comunicazione sociale in cui le donne possano giocare un'azione diretta di iniziativa politica e conoscitiva.

Non si tratta, infatti, solo di elaborare tecniche amministrative e strumenti analitici, quanto di dare visibilità agli spostamenti in corso nelle relazioni tra i sessi.

I budgets formulati in una prospettiva di genere servono, quindi, non a mappare una posizione di margine di un soggetto sociale svantaggiato, quanto a riposizionarlo in modo paritario nel quadro delle negoziazioni sociali.

Per cogliere questi spostamenti di prospettiva, rapporti di forza e prassi sociali, è particolarmente importante tenere sotto osservazione la distribuzione delle risorse pubbliche monetarie tra uomini e

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)

donne perché esse costituiscono un chiaro indicatore dei pesi relativi di rilevanza sociale, ben più efficace della retorica delle parole e delle dichiarazioni di intenti in materia di pari opportunità.

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 presentano, quindi, 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.

L'analisi di genere, innanzitutto, può riguardare la valutazione preventiva delle decisioni, (gender budgeting) ed essere effettuata quindi sui bilanci di previsione e sui documenti programmatici, oppure può riferirsi alle decisioni e alle politiche di gestione delle risorse realizzate da un Ente, (gender auditing).

Le due pratiche dovrebbero essere strettamente collegate e rappresentare le due fasi fondamentali per la costruzione di un bilancio di genere: partendo dalla valutazione delle politiche effettuate si dovrebbe fornire un'analisi utile per ridefinire quelle future.

Le iniziative di GBA intraprese nei vari Paesi hanno seguito una varietà di percorsi legati essenzialmente al ruolo delle Istituzioni, da una parte e della Società civile, dall'altra; i vari modelli legati, essenzialmente, agli obiettivi e al contesto specifico di ogni Paese, a diversi livelli di governo, sono riassumibili in :

- 1. modello interno alle Istituzioni:** *l'obiettivo di questo strumento è ottenere informazioni su quello che è stato fatto per le donne; agevolare ed aumentare i finanziamenti ai programmi loro diretti, ma, anche, suscitare, in ogni Dipartimento, la consapevolezza che ogni atto, ogni dollaro speso, ha un impatto sulle donne e che l'impatto è molto diverso per gli uomini e per le donne, (Australia);*
- 2. modello esterno alle Istituzioni:** *le iniziative di GBA sono intraprese all'esterno dei governi e vengono promosse e portate avanti da ricercatori nonché da gruppi che rappresentano la società civile e organizzazioni non governative e la problematica di genere è considerata in tutte le aree di intervento ed assume particolare rilievo nelle sezioni dedicate alla lotta contro la povertà, alla creazione di posti di lavoro, alla disoccupazione, alle pensioni, e alle politiche per i minori; particolare attenzione è dedicata altresì alla presenza femminile nei luoghi decisionali, alla partecipazione delle donne nella vita politica, ed al maggiore coinvolgimento di organizzazioni di attiviste nella stessa stesura del bilancio alternativo, (Canada);*
- 3. modello misto o collaborativo:** *le iniziative di GBA sono frutto di concertazione e di coordinamento fra i governi e le organizzazioni non governative; questo modello si rivolge a cittadini e cittadine non solo in qualità di beneficiari finali delle politiche economiche, ma, altresì, di agenti di sviluppo economico. Le politiche di spesa devono quindi includere la*

In partnership con

partecipazione di più soggetti, (istituzionali, organizzazioni, istituti di ricerca ecc.), nel processo di stesura ed implementazione del bilancio, (**Sudafrica**);

- 4. modello partecipativo o “dal basso”**: è un esempio importante di innovazione istituzionale con la stesura di un “bilancio partecipativo”; motore di questa costruzione è un’attività continua di consultazione fra la Municipalità e le Organizzazioni presenti nel territorio, che sorregge tuttora la programmazione del bilancio cittadino, (**Porto Alegre, Brasile**);
- 5. modello “sponsored”**: il vertice dei Ministri del Commonwealth responsabili di “Women’s Affairs”, tenutosi nel 1996, diede mandato al Segretariato di promuovere all’interno dei Paesi membri misure per integrare le problematiche di genere nelle politiche macro-economiche e nel processo di definizione del bilancio, (**Commonwealth**).

Pertanto, **la diversità delle iniziative illustrate, è un tratto che va sottolineato per ribadire che il gender budgeting non è un modello definito, bensì un’opzione in continua evoluzione, capace di adattarsi ed evolvere in risposta ad una varietà di vincoli, circostanze e obiettivi.**

In ultima analisi gli strumenti devono essere adattati ad ogni particolare modello di sviluppo e di public governance e l’efficacia della strategia dipende dalla collaborazione tra i governi e la Società civile da un lato e dall’attenzione alle specificità del contesto locale dall’altro.

Nonostante la maggior parte delle iniziative di gender auditing sia nata all’esterno delle Istituzioni pubbliche, la tendenza che ora prevale, vede la collaborazione fra Centri decisionali pubblici e Organizzazioni non governative.

Le iniziative guidate esclusivamente dall’esterno, infatti, sono meno sostenibili e sottoposte ad un rischio più elevato di trascendere i limiti imposti da un dato contesto. Il ruolo delle organizzazioni non governative è fondamentale come stimolo, supporto e controllo delle attività governative perché i governi difficilmente sottopongono a critica, di propria iniziativa, il loro lavoro.

In partnership con

### 3. LE ESPERIENZE IN ITALIA

#### 3.1 Il modello italiano

Il modello italiano di Gender Budget è ispirato alle esperienze estere ma, di fatto, si è formato, a partire da quanto verificato direttamente nelle sperimentazioni; infatti, a partire dal 2000, hanno preso avvio progetti sperimentali, sostenuti dalla Comunità Europea: le regioni interessate sono state Liguria, Emilia Romagna, Marche, Piemonte e Valle D'Aosta.

Nel 2002 è costituita, per iniziativa della Provincia di Genova, una Rete delle Province e dei Comuni per la diffusione del Bilancio di genere e di buone prassi per le pari opportunità.

A dicembre 2007, la rete raccoglieva già 12 Province e 11 Comuni, interessando un totale complessivo di circa 11 milioni di abitanti; alcuni esempi significativi:

- *in Liguria il Comune di Sestri Levante è stato nel 2001 il primo in Italia, all'interno di un progetto della Provincia di Genova, a sperimentare una analisi del bilancio in ottica di genere; sino al 2006, sono rintracciabili documenti allegati al Bilancio di Previsione. La Provincia di Genova si è fatta promotrice della diffusione sul territorio regionale ma anche in dimensione nazionale della pratica del "gender budgeting", secondo una propria "scuola" che riclassifica i bilanci in "spese direttamente inerenti il genere, spese indirettamente inerenti il genere e spese di genere ambientali"; Provincia e Comune hanno prodotto le proprie analisi, approfondendo l'analisi di contesto in chiave di genere, descrivendo le attività secondo la riclassificazione suddetta, ma con dati di risultato non sempre differenziabili per genere;*
- *in Valle d'Aosta, la città di Aosta ha adottato il modello ligure per analizzare il proprio bilancio, nel 2004, utilizzando risorse FSE.*

Pur nella diversità di contesto, di competenze territoriali e di metodologia, è possibile identificare alcuni punti in comune fra le esperienze prodotte dagli Enti territoriali nell'implementazione del bilancio di genere; in primo luogo, tutti gli Enti locali interessati hanno adottato un approccio "*interno*" alle Istituzioni. Alcuni progetti hanno richiesto la cooperazione dell'intera Amministrazione locale, compresi gli uffici che si occupavano di politiche sociali, delle pari opportunità e delle discriminazioni. I risultati delle analisi sono state presentate in un documento separato e nella maggior parte dei casi, il lavoro è stato svolto da "*esperti*", anche se, vi sono stati esempi di diretto coinvolgimento delle Amministrazioni locali, (**Regione Marche**). Solitamente, veniva esaminata la situazione esistente e la spesa pubblica in rapporto a uomini e donne, (gender auditing): solo la Regione Emilia Romagna aveva proposto una valutazione delle uscite iscritte in bilancio e ha fatto ricorso al *capability approach*.

Per quanto riguarda gli approcci metodologici, è possibile identificare tra macro modelli:

1. *il modello "Genova", più operativo, che si strutturava nella riclassificazione del bilancio per aree inerenti il genere, (dirette, indirette, ambientali, neutre); analisi dei bisogni della*

In partnership con

popolazione in relazione al ciclo di vita e alla situazione di contesto socio-economico; analisi della risposta dell'Ente in termini di scelte politiche, impegni di bilancio, servizi: analisi congiunta della domanda e dell'offerta sulla base di opportuni indicatori finanziari e di efficacia ed efficienza in alcune aree rilevanti per il genere, (servizi di cura per l'infanzia e gli anziani, trasporti); esempi di questo modello: Comune di Sestri Levante, 2002; Comune e Provincia di Genova, 2005; Comune di Aosta, 2004; Comune di Cuneo, 2005; Comune di Rimini, 2004; Provincia di Catanzaro, 2007.

Si propone una scheda sintetica del bilancio provinciale e di quello comunale nella realtà genovese:

<b>Nome/titolo della buona pratica</b>	<b>PROGETTO "GENDER BUDGETING: ANALISI DI GENERE APPLICATA AL BILANCIO DEL COMUNE E DELLA PROVINCIA DI GENOVA"</b>
<b>Fonti sitografiche</b>	<a href="http://www.genderbudget.it/doc/bilancio-genova-260405.pdf">http://www.genderbudget.it/doc/bilancio-genova-260405.pdf</a>
<b>Partenariato</b>	Comune di Sestri Levante, Comune di Genova, Comune di Aosta, Comune di Torino, Provincia di Siena, Provincia di Modena, Provincia di Torino, Provincia di Firenze, Provincia di Ferrara, Provincia di Parma.
<b>Copertura geografica</b>	Il progetto è orientato a livello provinciale e municipale.
<b>Copertura finanziaria</b>	Fondo Sociale Europeo Ob. 3 - Asse E - Misura E1- POR Regione Liguria Codice GEP01 GEND- GEP02 GENDER
<b>Descrizione del progetto/ esperienza/strategia</b>	Nel 2003, l'impegno della Provincia di Genova nel progetto di Analisi di genere del Bilancio inizia nel 2001 con l'avvio del progetto pilota sul Comune di Sestri Levante. Il concomitante interesse da parte delle Province di Genova, Modena e Siena porta, nel 2003, alla sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa comune che impegna le tre Province a promuovere azioni di divulgazione e applicazione dell'analisi di genere ai bilanci pubblici, oltre che alla costruzione di una "Rete" per la diffusione di buone prassi in tema di politiche di pari opportunità; inoltre, la collaborazione tra Provincia e Comune di Genova permette l'avvio del progetto di analisi di genere condotta sui rispettivi bilanci.
<b>Principali risultati/effetti conseguiti</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. aver inserito il bilancio di genere nell'ambito di un quadro di promozione e di sensibilizzazione istituzionale a tutti i livelli, territoriale, nazionale e internazionale;</li> <li>2. il ruolo fondamentale dell'Unione Europea, sia in termini di finanziamenti che di appoggio istituzionale;</li> </ol>
<b>Principali ostacoli/criticità</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. la mancanza di risorse finanziarie alternative a quelle dell'UE;</li> <li>2. la mancanza di risorse finanziarie e umane necessarie per dare continuità all'esperienza.</li> </ol>
<b>Principali elementi positivi</b>	La Provincia di Genova si è fatta promotrice della diffusione sul territorio regionale ma, anche, in dimensione nazionale della pratica del "gender budgeting", secondo una propria "scuola" che riclassifica i bilanci in "spese direttamente inerenti il genere, spese

In partnership con

	<p>indirettamente inerenti il genere e spese di genere ambientali</p> <p>Dal punto di vista metodologico è stato sperimentato il percorso che è stato poi stabilmente adottato dalle esperienze successive in altre Province.</p> <p>L'articolazione nelle varie fasi, (l'Analisi di contesto, l'analisi della programmazione, la riclassificazione del bilancio e analisi dei servizi e impatto potenziale sull'utenza), è stata poi ripetuta in altre realtà provinciali.</p> <p>Le competenze istituzionali della provincia di Genova hanno fatto sì che uno sviluppo particolare fosse dedicato alle aree di attività dedicate alla formazione, alle politiche del lavoro e alle politiche sociali, mentre per le attività di sviluppo economico e di intervento infrastrutturale il lavoro è stato svolto soprattutto a livello di sensibilizzazione e di riflessione critica sulle scelte politiche e di programmazione.</p> <p>E' stato, altresì, importante sviluppare in parallelo il bilancio di genere del Comune di Genova, esperienza che ha condotto a importanti riflessioni circa l'integrazione delle politiche locali dei vari Enti e livelli istituzionali rispetto all'impatto unitario che queste hanno sul cittadino e soprattutto sulle cittadine.</p>
<b>Elementi innovativi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. il riferimento allo sviluppo delle capacità;</b></li> <li><b>2. l'analisi del settore sanità che nel bilancio regionale pesava per l'80 %.</b></li> </ol>
<b>Elementi riproducibili in altri contesti</b>	<p>riconoscere il Bilancio di genere come strumento privilegiato di attuazione di strategie di pari opportunità e di uguaglianza atte a creare quel "modello sociale europeo" perseguito dalle Istituzioni comunitarie, individuando le pari opportunità non solo come obiettivo da inserire nelle strategie e nelle politiche pubbliche e da perseguire attraverso interventi mirati, (azioni positive) e non solo come fattore trasversale di attenzione, (mainstreaming), ma anche e soprattutto come strategia che, insieme e alla pari di altre, caratterizza l'azione politica e programmatica dell'Amministrazione pubblica e che trova fondamento nell'empowerment, ovvero nella effettiva compartecipazione della componente femminile a tutte le dinamiche di sviluppo e di crescita.</p>
<b>Anno di realizzazione</b>	<p><b>2001-2002</b></p> <p><b>La sperimentazione del Bilancio di genere della Provincia e del Comune di Genova è stata inserita tra le prime 43 esperienze di buoni esempi selezionate nell'ambito del "Catalogo nazionale delle Buone Pratiche del Fondo Sociale Europeo 2000-2006".</b></p>

- 2. il modello "Emilia Romagna", con un approccio più trasversale, orientato all'auditing delle politiche pubbliche sulla base di un modello dello sviluppo umano e delle capacità e con la individuazione di assi di empowerment, (SEN 1994). Analisi di documenti di programmazione, (Dpof); riclassificazione delle spese in dirette alle donne, (o agli uomini), per le pari opportunità; con impatto di genere: approfondimento delle politiche di alcuni settori di intervento e incrocio tra queste e gli assi di empowerment; sviluppo di un sistema di indicatori per analisi di benchmarking e approfondimento su servizi rilevanti per il genere, (nel Comune di Modena: trasporti, servizi all'infanzia e assegni di genitorialità); esempi di questo modello: Regione Emilia Romagna, 2003; Comune di Modena, 2003; Provincia di Modena, 2004;**

In partnership con

Si propone una scheda sintetica del bilancio della realtà della Regione Emilia Romagna:

<i>Nome/titolo della buona pratica</i>	<b>BILANCIO DI GENERE DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA</b>
<i>Fonti sitografiche</i>	<a href="http://www.allapari.regione.emiliaromagna.it/temi/menu_gender_mainstreaming/allegati_gender/report_conclusivo_implementazione_scs_05/view">http://www.allapari.regione.emiliaromagna.it/temi/menu_gender_mainstreaming/allegati_gender/report_conclusivo_implementazione_scs_05/view</a>
<i>Partenariato</i>	Emilia Romagna, con estensione del modello di gender auditing al contesto della Provincia di Modena e del Comune di Modena
<i>Copertura geografica</i>	Il progetto è orientato a livello regionale, provinciale e municipale.
<i>Copertura finanziaria</i>	////////////////
<i>Descrizione del progetto/ esperienza/ strategia</i>	<p>La Regione Emilia Romagna, in coerenza ed armonia con le esperienze provinciali e comunali che ne hanno completato la ricca sperimentazione, ha sviluppato gli assi portanti della sua analisi di gender budgeting seguendo l'approccio dello sviluppo umano e della rilettura del contesto e delle politiche di spesa in termini di benessere. Le sette angolazioni di studio tracciate dal percorso realizzato sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. le fasi di auditing;</li> <li>2. genere e sviluppo umano in Regione: quadro generale e indici sintetici;</li> <li>3. obiettivi di sviluppo in coerenza con il DPEFR;</li> <li>4. le matrici di gender auditing;</li> <li>5. le politiche di genere; attività produttive, formazione e lavoro, organizzazione interna, partecipazione politica;</li> <li>6. gli indicatori di gender auditing;</li> <li>7. estensione del modello di gender auditing al contesto della Provincia di Modena.</li> </ol> <p>Questo ha permesso di sperimentare un modello di rendicontazione in grado di illustrare e valutare le azioni compiute per realizzare una maggiore parità tra i sessi; inoltre, lo studio di fattibilità ha seguito l'approccio del Gender Auditing integrato con la metodologia dell'accountability.</p>
<i>Principali risultati/effetti conseguiti</i>	L'integrazione dell'analisi e della programmazione di genere nei processi più generali di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle politiche.
<i>Principali ostacoli/criticità</i>	- il tema della rappresentanza politica e dell'accesso agli organi di government e governance della Regione ha rappresentato uno dei maggiori elementi di criticità per le pari opportunità dei cittadini emiliano – romagnoli, unitamente all'individuazione di criteri contabili che possano essere comunemente applicati
<i>Principali elementi positivi</i>	Il progetto ha seguito un approccio di sviluppo umano in riferimento a tre dimensioni fondamentali della qualità della vita: longevità, accesso alla conoscenza e standard di vita; la longevità riflette la capacità di vivere a lungo e in buona salute ed è indicativa delle condizioni di vita materiale di ogni individuo come l'alimentazione, la sanità, la disponibilità di servizi di base, l'abitazione; le conoscenze, in termini di livello di istruzione, esprimono la capacità dell'individuo di comunicare e di partecipare alla vita della comunità, nonché la sua abilità nell'individuare soluzioni fattibili alle

In partnership con

	proprie necessità; infine, l'accesso alle risorse è rappresentativo di uno standard di vita decente e vuole essere espressione residuale di quelle dimensioni dello sviluppo umano diverse dalla longevità e dalle conoscenze.
<i>Elementi innovativi</i>	Il <b>dialogo politico partecipativo</b> che ha fatto emergere criteri di giustizia, norme culturali dominanti e obiettivi di uguaglianza tra i due generi; tale processo ha previsto sia forme di consultazione istituzionale, (topdown), sia forme di partecipazione dal basso al dialogo politico, (bottom-up).
<i>Elementi riproducibili in altri contesti</i>	Il modello proposto prevede una lettura degli interventi pubblici basata sullo sviluppo di capacità umane e l'attivazione di funzionamenti rilevanti; lo sviluppo di capacità è stato dunque concepito come un processo socialmente collocato di empowerment individuale sul quale impattano scelte individuali, contesti parentali o familiari e politiche pubbliche
<i>Anno di realizzazione</i>	<b>2005</b> <i>L'asse di empowerment partecipazione politica e governance assume rilievo fondamentale solo laddove importanti conquiste, sul versante della speranze di vita, dell'accesso alla conoscenza e alle risorse materiali, siano state ottenute e consolidate tra i più.</i>

8. **modello "Marche"**: il bilancio di genere della Regione è un esercizio democratico di chiarezza e trasparenza nella gestione dei fondi pubblici che promuove una migliore distribuzione qualitativa delle risorse, con una sensibilità alle tematiche di genere; un'attività di valutazione, quindi, che integra la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio. Uno strumento che aiuta a ri-orientare e riclassificare la spesa pubblica regionale.

E' stata svolta una riclassificazione del bilancio, effettuata in base all'impatto di genere sui beneficiari delle spese e delle entrate in specifici settori di intervento ed un'analisi dell'avanzamento finanziario. L'attività riclassificatoria ha permesso di inserire nella versione definitiva del Bilancio Consuntivo un codice in cui è riportata la classificazione ottenuta grazie ad un'apposita codifica numerica. Dopo la prima esperienza la Regione ha deciso di proseguire, affrontando l'analisi del Bilancio Consuntivo del 2005, da cui si sono scelti alcuni capitoli di spesa non tradizionalmente legati all'analisi di genere, tranne il capitolo sanità: turismo, attività ricettive, sport e rapporti con le comunità marchigiane all'estero, beni e attività culturali, tecnico alla cultura, arti espressive e tradizioni locali delle Marche, sviluppo e gestione delle attività agricole e rurali, sistema agroalimentare, ambiente rurale, foreste attività ittiche, commercio e tutela dei consumatori, caccia e pesca sportiva.

Si propone una scheda sintetica del bilancio della realtà della Regione Marche:

<i>Nome/titolo della buona pratica</i>	<b>BILANCIO DI GENERE DELLA REGIONE MARCHE</b>
<i>Fonti sitografiche/ Partenariato</i>	<a href="http://www.regione.marche.it/Portals/0/0/advanced/advanced/doc/bilancio/doc/bilancio_di_genere.pdf">http://www.regione.marche.it/Portals/0/0/advanced/advanced/doc/bilancio/doc/bilancio_di_genere.pdf</a>

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)

	<b>FONDAZIONE BRODOLINI</b>
<i>Copertura geografica</i>	<b>Regionale</b>
<i>Copertura finanziaria</i>	<b>UNIONE EUROPEA/INTERREG IIIA (Progetto POPA - Pari opportunità nella Pubblica Amministrazione)</b>
<i>Descrizione del progetto/ esperienza/strategia</i>	<p>Dopo un'attenta analisi del contesto socio-economico regionale, l'analisi del bilancio è stata condotta adottando la metodologia VISPO, che si sostanzia in due attività:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>riclassificazione del bilancio, in base all'impatto di genere sui beneficiari delle spese e delle entrate in specifici settori di intervento;</b></li> <li><b>analisi dell'avanzamento finanziario.</b></li> </ol> <p>L'attività riclassificatoria ha permesso di inserire nella versione definitiva del Bilancio Consuntivo una colonna in cui è riportata la classificazione ottenuta grazie ad un'apposita codifica numerica.</p> <p>Durante l'anno 2007 l'attenzione della Regione Marche verso questo importante strumento di valutazione della spesa pubblica, non è venuta meno. Si è così deciso di proseguire affrontando l'analisi del bilancio consuntivo del 2005, da cui si sono scelti alcuni capitoli di spesa non tradizionalmente legati all'analisi di genere (i settori analizzati sono stati: turismo, attività ricettive, sport e rapporti con le comunità marchigiane all'estero; beni e attività culturali; arti espressive e tradizioni locali delle Marche; sviluppo e gestione delle attività agricole e rurali; sistema agro-alimentare, ambiente rurale, foreste, attività ittiche, commercio e tutela dei consumatori.). Anche in questo caso si è adottata la metodologia VISPO ma in una nuova versione che, estendendo l'analisi d'impatto alla struttura produttiva ed occupazionale, ha permesso di condurre un'attività valutativa più precisa circa l'impatto delle misure esaminate.</p>
<i>Principali risultati/effetti conseguiti</i>	L'esperienza ha consentito risultati positivi in termini di sollecitazione della struttura intorno alla problematica e di scambio con il team di consultazione
<i>Principali ostacoli/criticità</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- un sufficiente coinvolgimento degli interlocutori interni nel processo di redazione del report;</li> <li>- una sufficiente attenzione alla misurazione, alla valutazione e alla comunicazione di risultati gestionali rilevanti per le pari opportunità, al fine di garantire riferimenti più sistematici al confronto tra grandezze;</li> <li>- una sufficiente diffusione di indagini presso il collettivo di riferimento per monitorare e comunicare gradualmente i progressi ottenuti in termini di eliminazione delle disparità.</li> </ul>
<i>Principali elementi positivi</i>	L'individuazione di strategie di sviluppo e valorizzazione della valutazione delle politiche pubbliche in un'ottica di genere.
<i>Elementi innovativi</i>	L'utilizzo di una codifica appropriata che permette anche di aggregare e quindi valutare a livello più generale l'impatto della spesa.
<i>Elementi riproducibili in altri contesti</i>	<p>Le azioni sono state valutate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sulla base del livello di funzionalità delle stesse rispetto al raggiungimento degli obiettivi primari VISPO, (valutazione di impatto strategico sulle pari opportunità);</li> <li>- per aree tematiche, cioè per aree di intervento, (con riferimento alla logica seguita da alcune province italiane nella riclassificazione dei valori per il bilancio di genere).</li> </ul> <p>Gli interventi (e le risorse finanziarie collegate), sono stati classificati in quattro aree; si tratta, in ordine decrescente di impatto sulle pari opportunità, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- area impostata rispetto alle pari opportunità, (posizione alta);</li> <li>- area aperta rispetto alle pari opportunità, (posizione medio - alta);</li> <li>- area aperta "ambientale" rispetto alle pari opportunità, (posizione medio - bassa);</li> <li>- area neutra rispetto alle pari opportunità (posizione bassa).</li> </ul>

In partnership con

Anno di realizzazione	<b>2005</b> <i>Il progetto è stato inserito tra le “Cento e più storie di buona pubblica amministrazione”, nell’ambito della campagna promossa dal Ministero per la pubblica amministrazione e l’innovazione.</i>
-----------------------	--

### 3.2 Le esperienze regionali

Il bilancio di genere appartiene a pieno titolo alle nuove forme di rendicontazione sociale che rappresentano il passaggio da una semplice raccolta ordinata d'informazioni ex-post, per altro non sempre e su tutto perseguita, ad un vero e proprio sistema comparativo tra attese ed esiti e dovrebbe esserne parte integrante.

L'ultimo decennio ha visto l'adozione del bilancio di genere da parte di numerose amministrazioni comunali, provinciali e regionali, in modo ora estemporaneo, ora continuativo o nell'ambito del bilancio sociale, utilizzando approcci e metodi diversi, talvolta poco rigorosi, in pieno contrasto con lo scopo ultimo del bilancio di genere: diventare la **road map** della programmazione economica dell'Ente in un'ottica di pari opportunità.

Analizzando alcune delle esperienze più significative di bilancio di genere nel nostro Paese si rilevano, tuttavia, due approcci principali ormai rodati, che adottano metodologie diverse: **il bilancio di genere consuntivo e quello preventivo**.

Il primo è un approccio statico, adottato da alcuni Comuni e Province del Nord Italia aderenti alla rete Gender Budgeting.

È un progetto generale in cui si fa una rendicontazione delle spese che hanno un impatto di genere diretto, (ad es. *progetti che hanno le donne come destinatarie, o le spese per la commissione Pari opportunità*) e indiretto (ad es. *le spese relative a interventi di sostegno alla famiglia, all'infanzia e agli anziani, generalmente considerati servizi di cura a carico delle donne*), sulla cui base si individuano gli obiettivi da perseguire. Questo approccio si basa sul principio dell'**accountability**, ovvero **il dovere che le Amministrazioni pubbliche hanno di rendicontare il proprio operato alla cittadinanza; esso integra le decisioni, ex ante, adottate dall'Ente locale in tema di politiche pubbliche, con le conoscenze ex post ottenute dall'analisi di bilancio. Garantisce l'efficacia e la trasparenza delle scelte in ambito pubblico e se adottato, in maniera continuativa, è caratterizzato da un processo circolare di analisi ex post e programmazione ex ante che prevede un miglioramento continuo da conseguire ogni volta che si ripercorre il ciclo.**

I risultati immediatamente ottenibili con l'adozione di un bilancio di genere basato sull'**accountability** sono la promozione della prospettiva di genere nelle politiche dell'Ente e l'indirizzamento della spesa pubblica locale su politiche di bilancio che riducano le disuguaglianze tra uomo e donna.

**Nel caso del bilancio di genere preventivo, prima si rendicontra lo stato dell'arte delle spese direttamente e indirettamente relazionate al genere, per poi individuare uno o più centri di costo su cui elaborare gli obiettivi di programmazione strettamente legati alle pari opportunità di**

In partnership con

*genere, (ad es. l'inserimento lavorativo delle donne, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, gli interventi a sostegno del lavoro di cura domiciliare).*

*In base al centro di costo si elabora una matrice di programmazione per l'individuazione degli obiettivi da perseguire nell'anno successivo, in cui si inseriscono i processi e le attività da svolgere per raggiungere un target misurabile.*

Questa modalità, di tipo dinamico, utilizzata dal Gender CAPP (Centro di analisi delle politiche pubbliche), dell'Università di Modena e Reggio Emilia, consente di stabilire una lista di capacità dei residenti, a livello amministrativo e partecipativo, da sviluppare con il contributo dell'Amministrazione locale: la capacità di lavorare (*attraverso il sostegno al lavoro domestico e di cura, l'aiuto nella conciliazione dei tempi*), di muoversi (*attraverso il sostegno alla mobilità, l'organizzazione dei tempi della città*), di prendersi cura di sé (*attraverso il sostegno alla cultura, al tempo libero, allo sport*).

I due modelli di bilancio di genere possono essere adottati separatamente, oppure insieme.

La scelta del modello è subordinata alle risorse disponibili, ai risultati che si vogliono raggiungere ma, soprattutto, alla volontà politica.

Le esperienze italiane, qui riproposte, rappresentano le più rilevanti sperimentazioni realizzate nelle diverse territorialità italiane. Le esperienze, le più rimarchevoli, per qualità e realizzazione, sono così organizzate:

- *esperienze regionali: Sardegna (2003); Piemonte (2006); Lazio (2007); Friuli Venezia Giulia (2007);*
- *esperienze provinciali: Firenze (2005); Genova (2005); Macerata (2006); Modena (2006); Parma (2006); Bologna (2007); Roma (2008);*
- *comunali: Rimini (2004); Bologna (2005); Ferrara (2005); Novi Ligure (2006); Pinerolo (2007).*

**Regioni in cui si è sperimentato il Bilancio di genere, (le sperimentazioni più rilevanti realizzate):**

**1. Regione Sardegna, (2003):** la strategia in materia di pari opportunità, adottata con il Programma Operativo Regionale, (POR), Sardegna e confermata in fase di riprogrammazione, si è concentrata sul miglioramento della situazione occupazionale femminile attraverso lo sviluppo e la promozione di politiche attive del mercato del lavoro, di azioni preventive e curative della disoccupazione femminile nonché sulla promozione dello sviluppo locale. Le misure del Complemento di Programmazione che perseguono degli obiettivi specifici in un'ottica di genere sono presenti nell'Asse III, in cui si mira a favorire la presenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso:

- *l'attivazione di una formazione mirata e di alta qualificazione;*
- *l'incentivazione della partecipazione delle donne alle attività di orientamento e di formazione;*
- *il sostegno all'imprenditorialità femminile;*

In partnership con

Nell'Asse V, sempre al fine di incrementare la presenza femminile nella forza lavoro promuovendo la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, si propone l'incremento di strutture e servizi a supporto delle esigenze delle famiglie.

2. **Regione Lazio, (2007):** la decisione della Regione Lazio di dotarsi di un bilancio di genere muove dalla consapevolezza che le scelte di bilancio incidono su uomini e donne in modo diverso. I due generi, infatti, si collocano in modo diseguale nel territorio regionale rispetto al senso del vivere e del produrre, alle condizioni di vita e di accesso alle risorse, alla divisione dei lavori, (pagati e non), all'uso del tempo e alle responsabilità personali e sociali. In definitiva, i due soggetti si muovono in modo differente sul piano del benessere, inteso come insieme di capacità e di effettivi funzionamenti in cui si realizzano le vite di persone reali. Una maggiore consapevolezza degli spessori delle diversità diventa quindi una chiave non solo di equità delle politiche, ma anche di efficacia nel raggiungimento degli obiettivi politici. Le chiavi utilizzate per il bilancio di genere della Regione Lazio sono due:

- *la visibilità sistematica data alle diseguaglianze di genere;*
- *l'individuazione del benessere, di donne e uomini, come oggetto diretto d'analisi e criterio di riferimento delle politiche pubbliche, in tutte le loro fasi.*

Le condizioni del vivere, intese come stato di un processo complesso sono al centro di una tensione crescente tra una drammatica redistribuzione della ricchezza che ha luogo sulla base di simboli finanziari e la materializzazione dei suoi effetti nei corpi, nelle aspirazioni e nella qualità delle vite, individuale e sociale. Questa redistribuzione, fortemente diseguale ed iniqua, porta infatti a politiche sistematicamente antinflazionistiche, deflazionistiche, antistatali e, in particolare, anti spesa sociale, che hanno un impatto più forte sulle donne che sugli uomini e un impatto crescente anche sui bilanci delle amministrazioni pubbliche locali, (*Elson & Cagatay, 2000*).

3. **Regione Friuli Venezia Giulia, (2008):** l'approccio adottato per la realizzazione dello studio di fattibilità si compone di due modelli integrati fra loro:

- *l'accountability;*
- *il modello di sviluppo umano.*

Il concetto di **accountability** (*letteralmente: "rendere conto"*), applicato alla Pubblica Amministrazione, significa rendere conto ai cittadini dei risultati conseguiti attraverso strategie, politiche e azioni definite dagli organi di governo. Per la definizione del sistema di rilevazione delle informazioni e la valutazione dei risultati è importante chiarire quali sono le grandezze rilevanti ai fini dell'analisi che si sta conducendo. *È in questa fase dell'applicazione del modello di accountability che si inserisce il modello di sviluppo umano. L'aspetto fondamentale di questo modello è la focalizzazione su ciò che le persone sono effettivamente in grado di fare, cioè sulle loro capacità. Questo approccio si pone in alternativa ad altri che si concentrano sulla felicità delle persone o sul soddisfacimento dei desideri oppure su reddito, spese e consumi.*

In partnership con

### 3.3 Le esperienze provinciali

**Province in cui si è sperimentato il Bilancio di genere, (le sperimentazioni più rilevanti realizzate):**

**1. Provincia di Firenze, (2005):** la metodologia applicata per lo sviluppo del bilancio di genere della Provincia di Firenze fa riferimento alle analoghe esperienze già condotte in Italia, a partire dal 2001, nella Provincia di Genova. La metodologia del *performance oriented budgeting* rielaborata per poter incontrare le specificità degli Enti locali italiani, pur facendo costante riferimento agli obiettivi prefissati dalla teoria, è stata sviluppata richiamando in alcuni passaggi la teoria del bilancio sociale, integrandovi una necessaria lettura di genere. Il filo conduttore sul quale si snoda tutta l'analisi parte dall'esigenza di arrivare a definire, con una costante declinazione riferita alle differenze di genere:

- *quali sono i bisogni dei cittadini e delle cittadine, (domanda di servizi)?*
- *come l'Amministrazione risponde ai bisogni di uomini e donne, (offerta di servizi), attraverso le scelte politiche, gli impegni assunti in bilancio, i servizi offerti?*
- *quale è il livello di pari opportunità raggiunto all'interno dell'Amministrazione provinciale?*

**2. Provincia di Macerata, (2006):** nella metodologia applicata ai conti di bilancio, le azioni sono state valutate sia sulla base del livello di funzionalità delle stesse rispetto al raggiungimento degli obiettivi primari VISPO, sia per aree tematiche, cioè per aree di intervento. Gli interventi sono stati classificati in quattro aree, in ordine decrescente di impatto sulle pari opportunità: area impostata; area aperta di primo livello, area aperta di secondo livello, area neutra.

**3. Provincia di Parma, (2006):** la Provincia di Parma ha condotto il proprio bilancio di genere all'interno del più ampio progetto di rendicontazione sociale. Il Bilancio sociale della Provincia di Parma dell'anno 2005 illustra tre bilanci in un solo Bilancio:

- *il Bilancio Istituzionale;*
- *il Bilancio di Genere;*
- *il Bilancio di Sostenibilità, (Sociale e Ambientale)*

che propongono tre diversi metodi di lettura delle politiche di una pubblica Amministrazione. Tale varietà di approcci mira a dimostrare la non neutralità della politica nei confronti delle persone e dell'ambiente, aggiungendo lo sforzo di leggere gli effetti di molti interventi, rispetto al genere maschile e femminile e alle differenti conseguenze che derivano su donne e uomini dalla destinazione delle risorse di un bilancio; si vuole definire dunque un modo diverso di individuare i gruppi di interesse, anche in rapporto al ruolo che rivestono all'interno della famiglia, del posto di lavoro, del mondo economico.

**4. Provincia di Bologna, (2007):** la sperimentazione di gender auditing in chiave benessere relativa al bilancio provinciale 2005 si è concentrata principalmente su 5 assi di analisi ed approfondimento:

In partnership con

- *la Provincia di Bologna come soggetto istituzionale e la sua popolazione come soggetto politico sul piano del benessere;*
- *la costruzione della Matrice delle responsabilità e delle capacità e le schede di approfondimento correlate;*
- *l'applicazione dell'approccio gender auditing secondo l'approccio delle capacità ai settori dei servizi alla persona e alla Comunità, ai Centri di costo "Aiuti alle imprese e sviluppo rurale e Programmazione e direzione settore agricoltura", al Centro di costo Commercio, Artigianato e Industria, (generale);*
- *analisi di donne e imprenditorialità nella Provincia di Bologna;*
- *l'applicazione della lente di genere al settore dei trasporti e della mobilità in Provincia di Bologna.*

Nella maggior parte delle analisi di bilancio il benessere è presente come obiettivo prioritario nella retorica dei documenti programmatici, per scomparire poi dal quadro economico che serve da punto di riferimento analitico e perdersi totalmente nella rendicontazione finale delle risorse monetarie, con il risultato che alla fine l'obiettivo unico e prioritario sembra diventare quello del pareggio di bilancio e del contenimento della spesa sociale, in presenza di bisogni crescenti. L'approccio delle capacità può quindi diventare uno strumento di coerenza tra mezzi e fini e di accountability rispetto ai risultati ottenuti che possono, in questo approccio, essere riferiti direttamente alle responsabilità di benessere assunte dall'Ente.

- 5. Provincia di Roma, (2008):** lo spostamento del quadro di lettura del sistema economico, in ottica di genere, che si estende a dimensioni non di mercato e mette in evidenza i processi di vita di persone reali, diverse e in relazione tra di loro, ha implicazioni importanti per le politiche pubbliche, come evidenziato dall'approccio utilizzato nello studio propedeutico al bilancio di genere della Provincia di Roma, promosso dalle due consigliere di parità e affidato al Consorzio Casa Internazionale delle Donne. La conciliazione tra le diverse dimensioni non è una questione femminile, è una questione sociale la cui responsabilità è scaricata sulle donne. Dal riconoscimento di questo fatto derivano molte implicazioni per la formulazione, l'implementazione e la valutazione delle politiche del lavoro, dei servizi alla persona, della rilettura del territorio e dei trasporti, della funzione pubblica e delle priorità di spesa.
- 6. Provincia di Pistoia, (2010):** il progetto promuove la cultura di genere, volta a superare gli stereotipi e favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro ed alla vita economico sociale. Due le attività previste:
  - *la sensibilizzazione delle parti sociali, le imprese e il personale docente nelle scuole;*
  - *l'analisi di genere del bilancio dell'Amministrazione Provinciale.*

Si giunge, così, a disegnare un modello che permette di valutare in un'ottica di genere le azioni compiute dalla Provincia di Pistoia; vengono poi elaborate le Linee Guida rivolte agli Enti Locali, per la diffusione e l'adozione del modello stesso.

In partnership con

### 3.4 Le esperienze comunali

**Comuni in cui si è sperimentato il Bilancio di genere, (le sperimentazioni più rilevanti realizzate):**

- 1. Comune D'Aosta, 2004:** il bilancio di genere del comune di Aosta è rientrato nell'ambito del progetto **BI.G - Bilancio di genere finanziato dal Fondo Sociale Europeo - Asse E - Misura E1 - Programma Operativo Regionale Regione Autonoma Valle d'Aosta**. Le attività del progetto si sono sviluppate dal mese di settembre 2003 al settembre 2004 ed hanno consentito di realizzare l'analisi di genere dei bilanci della Città di Aosta e della Comunità Montana Monte Cervino. Le attività di BI.G, sono state rivolte oltre che agli "addetti ai lavori", cioè a coloro che hanno lavorato all'interno degli Enti coinvolti dalla sperimentazione, anche alla cittadinanza, ponendosi dunque l'ulteriore obiettivo, da raggiungersi attraverso le attività di pubblicizzazione del progetto, della massima diffusione delle tematiche legate all'analisi di genere dei bilanci. Il Comitato di pilotaggio del progetto, assimilabile per ruolo e funzioni ad un vero e proprio "Consiglio di Amministrazione", è stato uno strumento fondamentale per garantire coerenza ed efficacia alle attività di BI.G.
- 2. Comune di Rimini, (2004):** nel progetto di bilancio di genere sperimentato nel Comune di Rimini gli obiettivi di una lettura per una maggiore equità, efficacia ed efficienza, sono stati perseguiti attraverso un percorso di analisi che, richiamandosi a quello analogo del bilancio sociale e all'esperienza condotta in Provincia di Genova, offre una particolare evidenza delle specificità di donne e uomini. Il Comune di Rimini presenta, peraltro, il proprio bilancio di genere nell'ambito del più vasto processo di rendicontazione sociale, valorizzando l'impegno di diffusione e sensibilizzazione promosso dalla **Casa delle Donne** di Rimini. Premesso, dunque, l'impegno ad una capacità di lettura sempre più completa ed esaustiva, il metodo che è stato seguito ha sviluppato una serie di passaggi che cercano di dare una risposta a tre quesiti principali:
  - *quali sono i bisogni dei cittadini e delle cittadine, (domanda di servizi)?*
  - *come l'Amministrazione risponde ai bisogni di uomini e donne, (offerta di servizi), attraverso le scelte politiche, gli impegni assunti in bilancio, i servizi offerti?*
  - *quale è il livello di pari opportunità raggiunto all'interno dell'Amministrazione?*
- 3. Comune di Bologna, (2005):** lo Studio di fattibilità per l'introduzione del Bilancio Sociale di Genere ha seguito l'approccio del Gender Auditing, sperimentandone la fattibilità e le difficoltà di applicazione nella realtà del Comune di Bologna. Seguendo un approccio di sviluppo umano, lo studio propone un modello che prevede una lettura degli interventi pubblici basata sullo sviluppo di capacità umane e l'attivazione di funzionamenti rilevanti. Lo sviluppo di capacità è stato dunque concepito come un processo socialmente collocato di empowerment individuale sul quale impattano scelte individuali, contesti parentali o familiari e politiche pubbliche.
- 4. Comune di Ferrara, (2005):** elementi essenziali del modello utilizzato sono stati:

In partnership con

- *la riclassificazione delle politiche di genere;*
- *l'analisi dei contenuti dei documenti di programmazione e le interviste con i/le dirigenti che hanno permesso di individuare gli indirizzi e le priorità in ottica di genere per ciascuna delle aree analizzate, (area direttamente inerente al genere, area indiretta e area neutra);*
- *il monitoraggio delle attività svolte, (indicatori).*

Il sistema ha previsto la rendicontazione delle attività svolte dai vari servizi connesse alla realizzazione delle politiche di genere, in particolare tramite l'utilizzo di indici o indicatori di realizzazione. Il bilancio è concepito come strumento a supporto degli Amministratori per valutare ogni anno i risultati e convenire gli ambiti di miglioramento, utilizzandolo in tal senso, non solo come reportistica tecnica ma come strumento di policy making.

**5. Comune di Novi Ligure, (2006):** assumendo a modello le indicazioni emanate a livello nazionale per la VISPO, si è provveduto a riclassificare le entrate e le spese del Comune in quattro aree:

- *area direttamente inerente il genere;*
- *area indirettamente inerente il genere;*
- *area di genere "ambientale";*
- *area neutra per il genere.*

**6. Comune di Pinerolo, (2007):** l'aspetto più innovativo della stesura del bilancio di genere del 2007 è il tentativo di inserire la logica di genere in tutte le fasi di definizione e controllo delle politiche comunali, ricordando agli Amministratori e al personale comunale che le politiche possono essere più o meno sensibili al genere, ma non sono quasi mai neutre. L'integrazione con il processo di programmazione e con i documenti di bilancio viene perseguita prevalentemente a livello interno tecnico-politico, anche con la produzione di informazioni ad un maggiore livello di dettaglio. Il bilancio di genere si inserisce, altresì, in un contesto di attivazione di strumenti di trasparenza e rendicontazione, (bilancio di metà mandato e di fine mandato).

**7. Comune di San Giuliano Terme, (2008)** ha predisposto un Piano d'Azione di Parità di donne ed uomini, previsto dalla Carta Europea per l'Uguaglianza di donne ed uomini nella vita locale e regionale ed ha redatto il Bilancio di Genere per verificare concretamente come l'Amministrazione risponde ai bisogni di donne ed uomini attraverso le sue scelte politiche, gli impegni assunti in bilancio ed i servizi offerti per garantire alle proprie cittadine e cittadini benessere e qualità della vita.

### 3.5 Punti critici

I modelli di *Gender auditing* presentati pongono le proprie basi normative in una visione di *vulnerabilità* della condizione femminile declinata come scarsa capacità di funzionare e in una

In partnership con



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

nozione di sviluppo umano che tratta, per definizione, in modo egualitario uomini e donne come esseri viventi in grado di esprimere la propria natura tramite alcune, comuni, manifestazioni umane. Una volta eliminate le vulnerabilità, causa di deprivazione, esclusione o subalternità, le politiche pubbliche per lo sviluppo umano dei due generi diverranno inevitabilmente tanto più simili, quanto più *integrati* saranno i rapporti tra uomini e donne.

Tale processo di integrazione è, oggi, reso più realizzabile dal progressivo rigetto di forme di **consumismo competitivo**, (*competitive consumerism*) e di **carrierismo**, (*competitive careerism*), a causa di diffusi fenomeni, sia tra lavoratrici che tra lavoratori, di **burn out** e sta portando, gradualmente, verso una rivalutazione, su base sociale, delle attività di cura e riproduzione, al concepimento di politiche **family friendly** e, dunque, all'adozione di modelli di vita, di imprenditorialità e di ripartizione familiare dei carichi di lavoro produttivo e riproduttivo più uniformi tra uomini e donne delle giovani generazioni.

Esattamente con questo spirito dovrebbero essere, condotte pratiche di gender auditing che conducano, tramite articolati processi di discussione e decisione pubblica, a una valutazione sociale delle politiche di un Ente della Pubblica Amministrazione.

Il bilancio di genere diviene, dunque, un momento di riavvicinamento fra Società civile ed Istituzioni perché attraverso questo strumento si rinsaldano i legami di fiducia e confronto fra Amministratori ed Amministrati ed, inoltre, se non vengono analizzate le problematiche relative all'uguaglianza di genere, non si può raggiungere la piena occupazione, coesione sociale e crescita economica di lungo periodo.

Il limite di questo nuovo tipo di bilancio è che possa essere redatto in modo da evidenziare solo l'aspetto filantropico, con una vuota enunciazione di valori e principi già previsti dalle leggi e, in tal caso, oltre ad avere una funzione puramente demagogica e di facciata, non emergerebbe alcuna forma di responsabilità gestionale.

Se invece vengono evidenziati gli obiettivi sociali di carattere pratico che una Amministrazione si impegna a raggiungere, ferma restando la responsabilità politica nei confronti degli elettori, scaturisce una nuova forma di responsabilità da parte delle Autorità pubbliche, consistente nella determinazione e nel rispetto degli obiettivi programmati.

Da ciò può derivare una responsabilità gestionale se non sono stati rispettati i canoni di efficacia, efficienza e ragionevolezza della spesa pubblica in relazione al principio di pari opportunità nella redistribuzione delle risorse e dei servizi.

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)

## 4. BUONE PRASSI

### 4.1 Le Best Practice della Pubblica Amministrazione in Italia

L'UNDP, (*United Nations Development Programme*), definisce come *good practices* i progetti, le azioni, gli interventi concreti, periodici o definiti nel tempo, che consentono di raggiungere con successo determinate azioni ed obiettivi.

Nel caso della dimensione di genere, le buone pratiche contribuiscono nello specifico *a sviluppare cambiamenti di mentalità in relazione al genere, a promuovere la parità fra i sessi, ad offrire opportunità per le donne in settori specifici e a sollecitare nuove politiche e azioni attente alla dimensione di genere*. Le buone pratiche sono diventate parte del nuovo metodo di operare dell'UNDP, focalizzato sulla diffusione di conoscenze attraverso buone pratiche sperimentate.

Spesso il termine *buona pratica* viene utilizzato impropriamente come sinonimo di azione positiva. Questa espressione fa la sua comparsa alla fine degli anni '80, quando un gruppo di donne, di fronte alla mancata applicazione delle leggi comunitarie in favore dell'uguaglianza fra i sessi in campo lavorativo, ritenne necessario agire attraverso l'applicazione di azioni di discriminazione positiva.

Le azioni positive quindi non sono altro che *“misure temporanee e speciali volte ad accelerare il processo di instaurazione di fatto dell'uguaglianza e a combattere le forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici”*.

Rispetto alle azioni positive, le buone pratiche hanno una portata più ampia, sia nel tempo che nel raggio d'azione, sia per il target di attori sociali interessati.

Un altro termine che si ritrova spesso nella ricerca di buone pratiche è quello di *promising practices*.

Questa espressione è stata invece introdotta dall'iniziativa *EQUAL* promosso dall'Unione Europea per indicare quelle pratiche che, al momento del loro avvio, racchiudono in sé il potenziale, per diventare *good o best practices*, attraverso una valutazione ex post degli obiettivi e dei risultati raggiunti; il concetto di *good and best practices* si rafforza in occasione di *Habitat II, la Seconda Conferenza delle Nazioni Unite sullo Sviluppo Urbano*, tenutasi nel 1996 ad Istanbul. Adottato da 171 paesi, il documento politico elaborato nel corso del Summit è conosciuto come *Agenda Habitat*. Il documento invita tutti i Partner, incluse le autorità locali, il settore privato e le Comunità, a monitorare e valutare regolarmente le proprie performance nell'implementazione dell'Agenda Habitat avvalendosi di indicatori mirati e diffondendo esperienze documentate relative alle buone pratiche realizzate.

Ed è proprio in risposta al Summit del 1996 che l'anno successivo nasce il *“The Best Practices and Local Leadership Programme (BLP)”* che coinvolge su scala globale Agenzie governative, Autorità locali e Associazioni, Istituzioni professionali ed accademiche, organizzazioni in generale impegnate nell'identificazione e nello scambio di soluzioni di successo per lo sviluppo sostenibile. L'obiettivo del *BLP* è di aumentare la consapevolezza di chi è chiamato a prendere decisioni in

In partnership con

campo sociale, economico e ambientale e di garantire una maggiore informazione dei risvolti pratici e delle opzioni politiche per migliorare l'ambiente di vita.

Tutto ciò, viene fatto attraverso l'identificazione, la diffusione e l'applicazione delle lezioni imparate dalle *best practices*, cioè da quelle azioni che hanno contribuito a migliorare la qualità della vita e la sostenibilità delle nostre città e comunità.

A partire dal 1995, ogni due anni viene conferito il *Dubai International Award for Best Practices* alle iniziative che si sono distinte nel migliorare l'ambiente di vita.

In linea generale, i criteri per attribuire ad una esperienza la qualifica di buona pratica sono essenzialmente legati ad alcune caratteristiche quali:

- ***l'impatto: hanno cioè risvolti positivi e significativi sulla vita politica e sociale, attraverso la creazione e applicazione di leggi a favore della parità tra i sessi, (Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali definisce questo aspetto in termini di rilevanza della strategia adottata e di rilevanza politica);***
- ***la trasferibilità, (in contesti analoghi);***
- ***la riproducibilità, (in contesti diversi);***
- ***l'innovatività dell'esperienza;***
- ***la sostenibilità, (ambientale, economica e sociale), diventa elemento essenziale la partecipazione di Organi e/o Istituzioni locali, nazionali ed internazionali, quali il governo, le Istituzioni accademiche, i Media, le Agenzie delle Nazioni Unite, le ONG;***
- ***output concreti e misurabili.***

Le buone pratiche portano ad un cambiamento reale che, in questo contesto, contribuisce alla parità di genere o ad aprire nuovi scenari in aree che solitamente non sono espressione della partecipazione femminile; tali cambiamenti sono inoltre misurabili in termini di relazioni di genere, bilancio di genere, opzioni ed opportunità per le donne.

Parlare di ***gender equality*** significa muoversi in contesti differenziati, posto che le disparità di genere si riscontrano in maniera trasversale in tutti i settori della vita quotidiana. La disparità tra donne e uomini è un fenomeno multidimensionale che deve venir affrontato tramite un insieme comprensivo di misure strategiche. La difficoltà consiste nell'attuare strategie che promuovano le pari opportunità per donne e uomini nell'istruzione, nell'occupazione, nella carriera, nello spirito imprenditoriale, nella parità di remunerazione a parità di lavoro, nella migliore ripartizione delle responsabilità familiari, nella partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale e nell'eliminazione della violenza verso le donne.

Diventa utile quindi individuare alcune chiavi di lettura della dimensione di genere a cui ricondurre le esperienze di buone pratiche che si sono realizzate. Anche in questo caso l'offerta è ampia e diversificata.

In questo paragrafo, riportiamo un riepilogo di buone pratiche di Bilancio di Genere condotti in Italia dalle Regioni, Province e i Comuni che hanno contribuito nello specifico a sviluppare cambiamenti di mentalità in relazione al genere, a promuovere la parità fra i sessi, ad offrire

In partnership con

opportunità per le donne in settori specifici e a sollecitare nuove politiche e azioni attente alla dimensione di genere.

A riprova dell'interesse che tale argomento sta suscitando, soprattutto negli Enti locali, basti ricordare che digitando "bilancio di genere" su [www.google.it](http://www.google.it), è possibile rinvenire ad oggi ben 7.370.000 voci dedicate all'argomento.

Di seguito dunque si presenta un prospetto delle esperienze, considerate *best practices* in tema di Bilancio di Genere, portate a termine, in Italia, dalle Regioni, Province e i Comuni, seguito da una sintetica presentazione dei progetti da questi sviluppati sull'argomento.

I Bilanci di Genere conclusi sono disponibili al sito: [www.genderbudget.it](http://www.genderbudget.it).

### L'esperienza del Comune di Sestri Levante, (2002).

Il Comune di Sestri Levante è stato uno dei primi Comuni in Italia a porre attenzione al bilancio in un'ottica di genere, distinguendosi dunque per essere stato il primo piccolo comune italiano ad avviare una sperimentazione pratica della metodologia internazionale. Tale attenzione si è concretizzata nel 2001, con la promozione di uno studio di genere del bilancio consuntivo comunale grazie alla collaborazione della provincia di Genova, ( Servizio Politiche del Lavoro, Ufficio Pari Opportunità).

Da sottolineare che l'innovatività dello studio ha avuto rilevanza nazionale ed europea.

Il lavoro svolto dal Comune di Sestri Levante in materia di Pari Opportunità e Gender Budgeting è stato infatti presentato presso il Parlamento Europeo e presso diverse Università, Enti Locali e Associazioni Femminili Italiane. Il bilancio di previsione è riclassificato per aree direttamente inerenti al genere, aree indirettamente inerenti al genere, aree "ambientali" e aree neutre, che impattano a loro volta, diversamente, la popolazione per aree anagrafiche, differentemente investite dal problema della conciliazione lavoro-cura.

Nome/titolo della buona pratica	<b>BILANCIO DI GENERE DEL COMUNE DI SESTRI LEVANTE</b>
Fonti sitografiche/ Partenariato	<a href="http://www.genderbudget.it/">www.genderbudget.it/</a> <b>Provincia di Genova</b>
Copertura geografica	Il Comune di Sestri Levante ha condotto la prima iniziativa di bilancio di genere assieme alla Provincia di Genova.
Copertura finanziaria	La Provincia di Genova ha finanziato il progetto nel 2002.
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	L'Assessorato per le Politiche del Lavoro e Formazione Professionale della Provincia di Genova presenta una ricerca sulla analisi dei bilanci pubblici riferita al genere, applicata in via sperimentale sul bilancio del Comune di Sestri Levante, partner dell' iniziativa. L'obiettivo è quello di sviluppare nuovi e più efficaci strumenti di progettazione nelle politiche locali: le indicazioni europee in materia di promozione dello sviluppo locale ed alla partecipazione adeguata di uomini e donne nel mercato del lavoro hanno indotto l'Assessorato a svolgere una riflessione critica sugli strumenti di analisi utilizzati per programmare la propria azione politica.

In partnership con

	<p>La consapevolezza delle diseguaglianze sociali ed economiche riconducibili alla differenza per genere ha determinato la necessità di costruire gli strumenti per una stretta integrazione delle politiche del lavoro con le politiche sociali, di sostegno alla famiglia e soprattutto al lavoro di cura.</p> <p>Il metodo di analisi proposto analizzava e rielaborava dati sulla popolazione, sui servizi e sul bilancio di un Ente prevedendo quattro fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la definizione della domanda potenziale di servizi gender sensitive;</li> <li>- la riclassificazione di bilancio per aree tematiche;</li> <li>- la analisi della offerta dei servizi;</li> <li>- l'incrocio della domanda del territorio con l'offerta di servizi attraverso l'utilizzo di appositi indici di genere.</li> </ul> <p>Sono state rilevate le esigenze della popolazione; si è verificato come un Ente locale risponda a tali necessità attraverso i propri servizi; ne sono stati analizzati i costi e le modalità di finanziamento.</p> <p>Appositi indici ne hanno rappresentato l'incontro in termini di efficacia ed efficienza tra il bisogno di servizi di genere e la risposta dell'Ente competente.</p> <p>Un elemento comune alle quattro fasi di analisi è stata la necessità di usufruire di dati ad un alto livello di dettaglio in modo da poter essere poi riaggregati secondo criteri che evidenzino la tematica della disparità tra generi, concentrata sullo squilibrio della conciliazione tra lavoro e famiglia. La valutazione dell'attività dell'Ente rispetto a queste categorie cerca di rappresentare di fronte alla collettività l'impatto sociale rispetto al territorio di riferimento, elemento difficilmente leggibile attraverso i documenti contabili e amministrativi di bilancio.</p>
<p><i>Principali risultati/effetti conseguiti</i></p>	<p>Negli anni successivi i risultati della sperimentazione hanno fatto maturare una serie di iniziative improntate ad un maggiore impatto di genere delle politiche del Comune: con il rinnovo della Giunta, il numero di Assessori donna è passato da uno a tre; è stato aperto un nuovo asilo nido estivo; è stato condotto un progetto sui servizi di prossimità, grazie ad un bando provinciale.</p> <p>Nel 2005 la Giunta del Comune di Sestri Levante, unica in Italia, ha approvato insieme al bilancio ufficiale, redatto a norma di legge, un allegato di genere. In tale documento sono state riprese e aggiornate le principali linee di lettura del bilancio di genere, e sono state riportate le riflessioni e propositi dell'Amministrazione sull'andamento dell'operato dell'Ente da questo punto di vista.</p>
<p><i>Principali ostacoli/criticità</i></p>	<p><b>L'assenza di statistiche approfondite sul genere, soprattutto a livello comunale.</b></p>
<p><i>Principali elementi positivi</i></p>	<p>La ricerca, volutamente parziale, prende in considerazione le attività dell'Ente Locale direttamente o indirettamente connesse al genere, per evidenziarne le problematiche. Lo studio ha quindi scelto di riferirsi ad un target femminile, compreso in 4 fasce di età lavorative contemporaneamente impegnate nel lavoro di cura domestico, ritenendosi tale parte di popolazione principalmente coinvolta nella difficile sfida di conciliare lavoro e famiglia.</p> <p>Le aree tematiche così definite (nel bilancio riclassificato) vengono analizzate singolarmente in modo da poterle confrontare con le esigenze della popolazione già rilevate dall'analisi delle banche dati.</p>
<p><i>Elementi innovativi</i></p>	<p>La stesura di un report quale strumento di lettura per gli Amministratori, Assessori e Dirigenti degli altri Enti locali, (Provincia, Regione, Asl), ai quali si suggeriscono valutazioni di genere nella definizione delle competenze dei rapporti di potere tra Enti, per ottenere un miglior coordinamento delle politiche, delle varie Istituzioni ed un più efficiente utilizzo delle risorse.</p>

In partnership con

<p><i>Elementi riproducibili in altri contesti</i></p>	<p>Lo studio della Provincia di Genova sul Comune di Sestri Levante, lungi dal rimanere un'esperienza isolata, con la messa in rete successiva è diventato in seguito uno strumento condiviso a livello nazionale ed europeo di valutazione e analisi dell'azione politica. Il successo dell'iniziativa ha suscitato l'interesse del Parlamento Europeo, dove, sempre nel Febbraio del 2003, i risultati dello studio sono stati portati all'attenzione delle parlamentari della Commissione Diritti delle Donne e Pari Opportunità, nel corso di un'audizione pubblica.</p>
<p><i>Anno di realizzazione</i></p>	<p><b>2002</b> <i>Il progetto è stato inserito tra le “Cento e più storie di buona pubblica amministrazione”, nell’ambito della campagna promossa dal Ministero per la pubblica amministrazione e l’innovazione.</i></p>

### **L'esperienza della Regione Piemonte, (2006).**

Il bilancio di genere della Regione Piemonte offre una valutazione complessiva dell'operato regionale attraverso una dettagliata analisi di contesto e un'attenta riflessione sulle varie attività regionali e le varie categorie di beneficiari, uomini e donne. E' stato redatto secondo l'approccio delle capacità in un'ottica di sviluppo umano di donne e uomini. Inoltre, nelle Proposte di linee guida per la stesura del bilancio di genere, (Regione Piemonte, 2006), si illustrano gli obiettivi: ***“L'intenzione è infatti quella di superare la logica del prodotto, inteso come redazione di un report riferito al bilancio di genere, per arrivare ad una visione di processo, nella quale il bilancio di genere si affianca a tutta una serie di modifiche procedurali e amministrative che ne consentono la reale efficacia in ogni momento dell'agire della Regione. In tal senso si intende proporre il bilancio di genere come strumento di valutazione dell'efficacia e dell'equità di spesa non solo del bilancio regionale ma anche dei fondi strutturali nel suo complesso.***

Tale aspirazione è stata comunicata all'interno della Cabina di regia per la programmazione dei fondi strutturali 2007-2013 e trasmessa ai Tavoli di lavoro che curavano la redazione del Documento strategico nazionale. Il progetto si è articolato dunque in più fasi, con l'obiettivo finale di raggiungere l'introduzione dell'approccio di genere in ogni settore di attività dell'Ente, interagendo trasversalmente non solo ai vari Assessorati e Servizi, ma anche rispetto alle potestà legislative e di governo dell'Ente.

Il bilancio di genere è uno strumento di lettura e di analisi dell'operato di un Ente indispensabile per affrontare la promozione delle pari opportunità con una prospettiva strategica che ne colga la trasversalità a tutte le aree di intervento, consentendo quindi l'applicazione del principio di “gender mainstreaming”.

Superando la visione di politiche per le pari opportunità limitate a definite categorie di destinatari, per lo più a rischio di esclusione sociale, la strategia del gender mainstreaming porta invece ad affrontare con un'ottica multidimensionale l'analisi della vita di tutti, donne e uomini, cogliendone il diverso modo di vivere, e le differenti opportunità di crescita personale, sociale e professionale loro offerta. Viene infatti posto al centro dell'attenzione il cittadino inteso come uomo o donna, al quale sono ricondotte in ultima istanza tutte le politiche pubbliche, rileggendo secondo questa prospettiva l'impatto di genere delle decisioni di governo, a tutti i livelli istituzionali. Per la prima

In partnership con

**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

volta nella Regione Piemonte si sono messi in relazione i bisogni differenziati di donne e uomini con una corrispondente azione politica e di governo, adottando una visione ampliata ad ogni settore. Si sono fondate le analisi di bilancio su un insieme più ampio di indicatori di contesto, in grado di riflettere le differenze di genere sulle diverse dimensioni del benessere solitamente trascurate dalle tecniche tradizionali: il valore dell'economia familiare, il lavoro di cura e domestico, il disagio delle donne e degli uomini, ecc. Oltre alla rappresentazione della vita quotidiana delle donne e degli uomini piemontesi, si è cercato di andare oltre il soddisfacimento dei bisogni espliciti, provando a delineare l'insieme degli obiettivi di vita delle persone, delle aspirazioni per la propria crescita personale, umana o professionale.

<i>Nome/titolo della buona pratica</i>	<b>BILANCIO DI GENERE DELLA REGIONE PIEMONTE</b>													
<i>Fonti sitografiche/ Partenariato</i>	<a href="http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita/dwd/bilancio.pdf">www.regione.piemonte.it/pariopportunita/dwd/bilancio.pdf</a> <b>IRES Piemonte</b>													
<i>Copertura geografica</i>	Il progetto è stato orientato prevalentemente a livello regionale, provinciale e municipale e ha coinvolto una comunità montana.													
<i>Copertura finanziaria</i>	La legge regionale 8/09 Regione Piemonte che assume essa stessa e incentiva gli Enti locali ad assumere il bilancio di genere; ne promuove la formazione; predispone le Linee Guida e metodologie; roga contributi.													
<i>Descrizione del progetto/ esperienza/strategia</i>	<p>Riconosce il Bilancio di genere come strumento privilegiato di attuazione di strategie di pari opportunità e di uguaglianza atte a creare quel "modello sociale europeo" perseguito dalle Istituzioni comunitarie.</p> <p>Individua le Pari Opportunità non solo come obiettivo da inserire nelle strategie e nelle politiche pubbliche, da perseguire attraverso interventi mirati, (azioni positive) e non solo come fattore trasversale di attenzione, (mainstreaming), ma, anche, come strategia che, insieme ad altre, caratterizza l'azione politica e programmatica dell'Amministrazione pubblica e che trova fondamento nell'empowerment, ovvero nella effettiva compartecipazione della componente femminile a tutte le dinamiche di sviluppo e di crescita.</p> <p style="text-align: center;"><b>STRUTTURA DEL BILANCIO ART. 165, (Tuel), RICLASSIFICATO IN 5 AREE:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">ENTRATE</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">SPESE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Aree dirette alle pari opportunità</td> <td style="text-align: center;">Aree dirette alle pari opportunità</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aree indirette rispetto alla persona e alla Famiglia</td> <td style="text-align: center;">Aree indirette rispetto alla persona e alla famiglia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aree indirette rispetto alla qualità della vita</td> <td style="text-align: center;">Aree indirette rispetto alla qualità della vita</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aree indirette rispetto all'ambiente</td> <td style="text-align: center;">Aree indirette rispetto all'ambiente</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Area residuale di bilancio dell'Ente</td> <td style="text-align: center;">Area residuale di bilancio dell'Ente</td> </tr> </tbody> </table>		ENTRATE	SPESE	Aree dirette alle pari opportunità	Aree dirette alle pari opportunità	Aree indirette rispetto alla persona e alla Famiglia	Aree indirette rispetto alla persona e alla famiglia	Aree indirette rispetto alla qualità della vita	Aree indirette rispetto alla qualità della vita	Aree indirette rispetto all'ambiente	Aree indirette rispetto all'ambiente	Area residuale di bilancio dell'Ente	Area residuale di bilancio dell'Ente
ENTRATE	SPESE													
Aree dirette alle pari opportunità	Aree dirette alle pari opportunità													
Aree indirette rispetto alla persona e alla Famiglia	Aree indirette rispetto alla persona e alla famiglia													
Aree indirette rispetto alla qualità della vita	Aree indirette rispetto alla qualità della vita													
Aree indirette rispetto all'ambiente	Aree indirette rispetto all'ambiente													
Area residuale di bilancio dell'Ente	Area residuale di bilancio dell'Ente													
<i>Principali</i>	- le voci di bilancio del Conto Consuntivo lette passando dalla classificazione di tipo													

In partnership con

<i>risultati/effetti conseguiti</i>	<p>amministrativo - contabile prevista dalla normativa ad un'analisi che applichi criteri di genere, secondo una logica di trasparenza ed al fine di facilitare la lettura dello strumento finanziario evidenziando l'allocatione delle risorse a maggiore impatto differenziato sulla vita di donne e uomini;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conoscenza e sviluppo di cultura di genere per poi procedere al Gender budgeting</li> </ul>
<i>Principali ostacoli/criticità</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- per i Comuni che non hanno procedure di controllo di gestione attendibili o sono prive di una contabilità analitica, la riclassificazione con la prospettiva di genere è un processo oneroso e in alcuni casi difficilmente perseguibile;</li> <li>- in via transitoria per i Comuni più grandi e come soluzione poco onerosa per gli Enti di minore dimensione, al fine di ridurre l'impegno dell'Ufficio Ragioneria, è possibile utilizzare come base dati la "<b>Classificazione funzionale della spesa impegnata</b>" del Conto Consuntivo.</li> </ul>
<i>Principali elementi positivi</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in sintonia e l'applicazione del Piano delle Performance definito dalla Riforma Brunetta;</li> <li>- l'inserimento della logica di genere in tutto il processo programmatico/contabile dell'Ente;</li> <li>- possibilità di confronto dei dati non solo temporali ma anche territoriali in vista dell'applicazione di tecniche di benchmarking;</li> <li>- la riproducibilità nelle varie realtà a "basso costo", (dal punto di vista del costo "vivo), fornendo la metodologia e un supporto informatico, un glossario, e utilizzando prevalentemente flussi informativi già disponibili nei documenti contabili, negli archivi Istat, nella contabilità analitica ecc.</li> </ul>
<i>Elementi innovativi</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- il riferimento allo sviluppo delle capacità;</li> <li>- analisi del settore sanità che nel bilancio regionale pesava per l'80%.</li> </ul>
<i>Elementi riproducibili in altri contesti</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in sintonia e nell'applicazione del Piano delle Performance definito dalla Riforma Brunetta;</li> <li>- l'inserimento della logica di genere in tutto il processo programmatico/contabile dell'Ente;</li> <li>- possibilità di confronto dei dati non solo temporali ma anche territoriali in vista dell'applicazione di tecniche di benchmarking;</li> <li>- la riproducibilità nelle varie realtà a "basso costo", (dal punto di vista del costo "vivo), fornendo la metodologia e un supporto informatico, un glossario, e utilizzando prevalentemente flussi informativi già disponibili nei documenti contabili, negli archivi Istat, nella contabilità analitica ecc.</li> </ul>
<i>Anno di realizzazione</i>	<p><b>2006</b></p> <p><i><b>Il Bilancio di genere della Regione Piemonte 2006 è stato premiato fra le 100 Best Practice della Pubblica Amministrazione; attraverso la prosecuzione del progetto di Bilancio di Genere, la Regione Piemonte ha a disposizione uno strumento duplice, che, su un piano, fornisce agli organi di governo elementi per la definizione delle strategie e delle politiche da attuare, sull'altro, permette di comunicare e di rendere conto con maggior facilità ai cittadini le motivazioni delle scelte di governo, in ottica di pari opportunità.</b></i></p>

### L'esperienza della Provincia di Modena, (2006).

La Provincia di Modena ha sviluppato il proprio progetto di gender budgeting tra il 2003 e il 2005, culminato con la pubblicazione del libro "Oltre le pari opportunità verso lo sviluppo umano. Il Bilancio di genere della Provincia di Modena", Marzo 2006, Franco/Angeli Editore. La Filosofia sottesa al Bilancio di genere della Provincia di Modena ha presupposto che "il ruolo della Società e

In partnership con

delle Istituzioni dovrebbe essere quello di stimolare e promuovere la formazione di una personalità complessa e di una coscienza critica negli individui, affinché essi perseguano attivamente il proprio sviluppo e il proprio benessere”. La teoria dello sviluppo umano ha permesso di mettere al centro dell’analisi la persona e di vedere fino a che punto le politiche dell’Ente tengono sufficientemente conto dei livelli di autonomia economica, di libertà di scelta, di sicurezza che le persone possono fare o avere in una società avanzata. Il premio Nobel per l’economia Amartya Sen è la fonte teorica dell’approccio sviluppo umano trasposto nella redazione dei bilanci di genere di ultima generazione. Ma cosa significa approccio di sviluppo umano? Facciamo qualche esempio. Se l’istruzione è una dimensione essenziale per il benessere di ogni persona, compito dell’Ente pubblico sarà garantire tutte quelle opportunità di accesso alla scuola per “mettere in grado” la persona di sviluppare e vivere quella precisa dimensione di benessere. Analogamente, se il vivere una vita sana e sicura rappresenta una “capacità”, ossia un “essere in grado di” vivere una vita sana e sicura, ciascun Ente, per quanto nella sua mission, dovrà impegnarsi nel garantire che ciascun individuo sia “messo in grado di” vivere una vita sana e sicura. L’approccio di Sen consente dunque di tenere metodologicamente conto della multidimensionalità del Benessere, delle differenze tra individui dovute a caratteristiche personali e del contesto, materiale e morale, in cui vivono, contesto segnato da condizioni concrete ed oggettive e da regole di comportamento condivise e sedimentate nel tempo. Tale visione consente inoltre di porre l’ulteriore questione “Quale benessere?” come questione diversa e prioritaria rispetto alla allocazione dei mezzi, come questione politica e morale nel senso classico del termine

<i>Nome/titolo della buona pratica</i>	<b>BILANCIO DI GENERE DELLA PROVINCIA DI MODENA</b>
<i>Fonti sitografiche/ Partenariato</i>	<a href="http://www.provincia.modena.it">www.provincia.modena.it</a> Progetto curato da <b>RSO</b>
<i>Copertura geografica</i>	Provincia di Modena
<i>Copertura finanziaria</i>	<b>Fondo Sociale Europeo (OB 3 E1 –Rif PA 03/0190/MO)</b>
<i>Descrizione del progetto/ esperienza/strategia</i>	Sono stati analizzati tutti i settori di intervento della Provincia: la pianificazione e programmazione territoriale; l’ambiente; l’agricoltura, industria e terziario; tutta la parte relativa ai lavori pubblici; la formazione professionale; l’istruzione e le politiche sociali cultura e sport, la parte interna all’Ente, (organizzazione e risorse umane, comunicazione etc.). Dopo tale esperienza, il lavoro ha riguardato il modo col quale gli assi di sviluppo indicati possono incidere ulteriormente sulle politiche. Questi gli assi di contenuto principali dello studio realizzato:  1) che cosa è un bilancio di genere: motivazioni, contesto, possibili approcci; 2) introduzione alle caratteristiche sociali ed economiche della provincia di Modena; 3) il modello applicato ai centri di responsabilità;

In partnership con

**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

	<p>4) schede applicative per assi di empowerment; 5) controllo sul proprio corpo, integrità e valori; 6) controllo sul proprio lavoro, sul proprio tempo e remunerazione; 7) accesso e controllo su risorse immateriali e cognitive; 8) partecipazione e accesso politico; 9) accesso e controllo sulle risorse private e pubbliche.</p> <p>Tali assi sono stati sviluppati attraverso la realizzazione di due focus sperimentali del modello applicati alla formazione e all'analisi delle attività produttive in un'ottica di sviluppo umano di uomini e donne.</p> <p>Sono dunque stati individuati gli strumenti di programmazione a disposizione, utili per attivare, per quanto possibile, le politiche di genere, (Bilancio di previsione, Piano territoriale di coordinamento provinciale (PTCP), il Piano di sviluppo rurale, Il Bilancio sociale).</p>
<i>Principali risultati/effetti conseguiti</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- classificazione della spesa per sensibilità al genere;</li> <li>- modello coerente col ruolo istituzionale e sperimentazione su alcuni ambiti di intervento significativi e "praticabili";</li> <li>- primo report di risultati conoscitivi relativi alla valutazione di impatto delle politiche;</li> <li>- diffusione dei risultati presso gli attori sociali e le istituzioni del territorio</li> </ul>
<i>Principali ostacoli/criticità</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- difficile reperimento dei dati;</li> <li>- fonti finanziarie scarse sia per le ricerche che per la loro diffusione;</li> <li>- rischio di essere utilizzati solo per preparare i governi ad affrontare le critiche senza alcun reale cambiamento.</li> </ul>
<i>Principali elementi positivi</i>	<p>Successivamente il bilancio di genere della Provincia è stato aggiornato anche accogliendo le ultime trasformazioni socio-economiche della Provincia di Modena, con un approfondimento che ha visto la collaborazione di tre Centri di Servizio: pari opportunità, attività produttive artigianato e commercio, statistica e osservatorio economico-sociale.</p>
<i>Elementi innovativi</i>	<p>Nell'aggiungere un'ulteriore variabile, la localizzazione spaziale, all'insieme dei fattori di conversione. L'analisi spaziale dei fattori di conversione ambientale mira a valutare come e in che misura essi influenzino capabilities e functionings degli abitanti. Tali fattori comprendono sia le caratteristiche fisiche (forme insediative, infrastrutture, servizi pubblici, detrattori ambientali, rischi connessi con la variabilità climatica,...) che quelle immateriali ad esse correlate (sistema decisionale nella pianificazione urbana e territoriale, istituzioni responsabili, meccanismi di partecipazione, proprietà dei suoli e degli alloggi) e costituiscono l'oggetto delle politiche urbane e territoriali.</p>
<i>Elementi riproducibili in altri contesti</i>	<p>L'attenzione nella raccolta dei dati <b>a indicatori che mostrano il diverso ruolo di uomini e donne nell'attività lavorativa totale</b> e in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nella rilevazione di dati sui bilanci di tempo di uomini e donne nell'ambito delle rilevazioni sul lavoro pagato e/o in indagini specifiche, distinguendo il lavoro di cura verso i diversi componenti del nucleo familiare e verso componenti non residenti (al fine di rilevare l'attività di cura rivolta anche ad altri componenti) e il lavoro domestico;</li> <li>- nella rilevazione del disequilibrio della distribuzione dei tempi e spazio per politiche volte a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro occorre, accanto alla distribuzione effettiva dei tempi, rilevare anche la distribuzione desiderata e la percezione di difficoltà di conciliazione</li> </ul>
<i>Anno di realizzazione</i>	<p><b>2005</b> La Provincia di Modena ha sviluppato il proprio progetto di gender budgeting tra il 2003 e il 2005, culminato con la pubblicazione del libro <b>"Oltre le pari opportunità verso lo sviluppo umano. Il Bilancio di genere della Provincia di Modena"</b>, Marzo 2006.</p>

In partnership con

### **L'esperienza del Comune di Modena, 2006.**

Nel comune di Modena si è attuata una sperimentazione di tecniche di gender auditing ai bilanci del Comune, prendendo atto dell'interazione con gli altri attori che operano nel territorio e che ha interessato sia le entrate che le spese del Bilancio. Un primo passo nell'applicazione dell'approccio delle capacità all'analisi di genere dei bilanci pubblici è l'individuazione delle dimensioni del benessere sulle quali l'Ente, in relazione alle sue funzioni e agli indirizzi contenuti nella documentazione programmatica, può avere un effetto diretto o indiretto. Questa analisi viene rappresentata da una 'matrice delle capacità' in cui accanto alle dimensioni del ben-essere individuate si possono accostare i settori dell'ente di riferimento, gli Assessorati, o i Centri di responsabilità. Per le capacità oggetto di analisi è quindi necessario procedere ad un'analisi di contesto in una prospettiva di genere cogliendo le differenze e le diseguaglianze esistenti sia nelle realizzazioni delle capacità che rispetto allo stesso sviluppo delle singole capacità. L'analisi di contesto può sia orientare l'analisi di bilancio nella scelta delle capacità più rilevanti in una prospettiva di genere, sia fornire una base per stabilire i coefficienti di riparto delle spese rispetto al genere. All'interno delle capacità individuate si concorda con l'Ente un approfondimento su due dimensioni in particolare: la conciliazione e la sicurezza.

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si può sia vedere in relazione allo sviluppo di una capacità individuale che si traduce nel riuscire a conciliare attività lavorative pagate e altri usi del tempo, (lavoro non pagato, formazione, tempo per sé, ecc...) e allo stesso tempo si può considerare una dimensione che si pone nell'intersezione di più capacità favorendo sia lo sviluppo della capacità di lavorare e fare impresa, che la capacità di prendersi cura degli altri e di se stesso e la stessa capacità cognitiva nella misura in cui le politiche avviate possono liberare tempo e allentare i vincoli che gravano sull'allocazione del tempo individuale consente quindi all'individuo lo sviluppo delle capacità. Dunque le spese che l'Ente effettua direttamente per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro hanno un effetto diretto sulla capacità di conciliare tempi di vita e di lavoro degli individui che indiretto su più di una capacità (prendersi cura di sé, prendersi cura degli altri, lavorare e fare impresa, cognitiva) rendendo possibile disporre di tempo da impiegare per lo sviluppo o la conversione in funzionamenti di queste capacità. Le spese in servizi di cura hanno un impatto indiretto sulle stesse capacità e diretto sulla capacità di accesso alle risorse pubbliche. Si è cercato, quindi, di individuare le spese e i programmi che l'Ente poneva in essere per influire sul controllo del proprio tempo più che su una specifica capacità. Le spese e le politiche sulla sicurezza impattano su una capacità in particolare in modo diretto: quella di vivere e lavorare in luoghi sani e sicuri pur avendo un impatto indiretto sullo sviluppo delle altre capacità

La metodologia proposta si è articolata sostanzialmente in quattro fasi, rispettivamente:

- un' analisi delle entrate;
- un' analisi preliminare per indicatori atti a rivelare le aree di interesse dal lato della spesa, (settori prioritari di intervento);
- la ricostruzione dell'impegno di spesa in (alcuni di) questi settori;

In partnership con

- l'analisi dell'efficacia di specifiche politiche o interventi in (alcuni di) questi settori.

<i>Nome/titolo della buona pratica</i>	<b>BILANCIO DI GENERE DEL COMUNE DI MODENA</b>
<i>Fonti sitografiche/ Partenariato</i>	<a href="http://www.comune.modena.it/bilancio/web/bilancio-di-genero/bilancio-di-genero">www.comune.modena.it/bilancio/web/bilancio-di-genero/bilancio-di-genero</a>
<i>Copertura geografica</i>	COMUNE DI MODENA
<i>Copertura finanziaria</i>	Fondo Sociale Europeo (OB 3 E1 - Rif PA 03/0190/MO)
<i>Descrizione del progetto/ esperienza/strategia</i>	<p>Nell'analisi del bilancio di genere il Comune di Modena ha applicato l'approccio dello sviluppo umano al gender auditing dei bilanci pubblici. Questo approccio sposta il focus sull'impatto delle politiche pubbliche sul ben-essere di uomini e donne definito sulla base di diverse dimensioni in linea con l'approccio delle capacità allo sviluppo umano di Sen e Nussbaum (Nussbaum e Sen, 1993).</p> <p>Le dimensioni del benessere intrinseche nelle funzioni del Comune sono state definite alla luce delle funzioni dell'Ente e dei documenti programmatici. Quest'analisi ha condotto a definire la lista delle capacità individuate dal Comune di Modena:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accedere alla conoscenza: istruzione, formazione, informazione;</li> <li>- vivere una vita sana;</li> <li>- lavorare e fare impresa;</li> <li>- accedere alle risorse pubbliche (servizi e trasferimenti);</li> <li>- vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile;</li> <li>- muoversi nel territorio;</li> <li>- prendersi cura degli altri;</li> <li>- prendersi cura di sé: sport, svago, godere della bellezza e della cultura;</li> <li>- partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa.</li> </ul> <p>L'approccio metodologico seguito ha fatto riferimento all'analisi degli indicatori di contesto rilevanti e all'analisi delle spese e delle politiche volta a ricostruire l'impatto di genere delle stesse utilizzando l'approccio delle capacità. Ogni settore del Comune di Modena poteva influire sul benessere attraverso politiche e programmi analizzati assumendo come riferimento la lista delle capacità e componendo quindi una matrice delle capacità. All'interno delle capacità individuate si è concordato con l'Ente un approfondimento su due dimensioni in particolare: la conciliazione e la sicurezza.</p>
<i>Principali risultati/effetti conseguiti</i>	- porre in evidenza lacune sui dati per l'analisi dell'impatto delle politiche economiche;
<i>Principali ostacoli/criticità</i>	- difficile reperimento dei dati; - fonti finanziarie scarse sia per le ricerche che per la loro diffusione; - rischio di essere utilizzati solo per preparare i governi ad affrontare le critiche senza alcun reale cambiamento.
<i>Principali elementi positivi</i>	- una maggiore indipendenza; - diffonde la consapevolezza della necessità di Gender Auditing; - può incidere sulla struttura organizzativa dello stesso Ente
<i>Elementi innovativi</i>	Analisi delle entrate:

In partnership con

**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- diversa incidenza di diversi tipi di imposta;</li> <li>- diversa incidenza delle tariffe.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Le spese:</b></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Spese esplicitamente dirette alle donne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- corsi di formazione;</li> <li>- programmi di salute diretti alle donne;</li> <li>- programmi diretti a madri sole con figli piccoli;</li> <li>- assegni di maternità.</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Spese dirette al raggiungimento dell'obiettivo di pari opportunità:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- corsi di formazione per occupati ai livelli di qualifica più bassi, (posizioni in cui le donne predominano);</li> <li>- congedi parentali;</li> <li>- crèche o altri servizi destinati ai figli dei dipendenti.</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p><b>Spese esplicitamente dirette alle donne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- corsi di formazione;</li> <li>- programmi di salute diretti alle donne;</li> <li>- programmi diretti a madri sole con figli piccoli;</li> <li>- assegni di maternità.</li> </ul>	<p><b>Spese dirette al raggiungimento dell'obiettivo di pari opportunità:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- corsi di formazione per occupati ai livelli di qualifica più bassi, (posizioni in cui le donne predominano);</li> <li>- congedi parentali;</li> <li>- crèche o altri servizi destinati ai figli dei dipendenti.</li> </ul>
<p><b>Spese esplicitamente dirette alle donne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- corsi di formazione;</li> <li>- programmi di salute diretti alle donne;</li> <li>- programmi diretti a madri sole con figli piccoli;</li> <li>- assegni di maternità.</li> </ul>	<p><b>Spese dirette al raggiungimento dell'obiettivo di pari opportunità:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- corsi di formazione per occupati ai livelli di qualifica più bassi, (posizioni in cui le donne predominano);</li> <li>- congedi parentali;</li> <li>- crèche o altri servizi destinati ai figli dei dipendenti.</li> </ul>		
<i>Elementi riproducibili in altri contesti</i>	<p>L'attenzione nella raccolta dei dati <i>a indicatori che mostrano il diverso ruolo di uomini e donne nell'attività lavorativa totale</i> e in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nella rilevazione di dati sui bilanci di tempo di uomini e donne nell'ambito delle rilevazioni sul lavoro pagato e/o in indagini specifiche, distinguendo il lavoro di cura verso i diversi componenti del nucleo familiare e verso componenti non residenti (al fine di rilevare l'attività di cura rivolta anche ad altri componenti) e il lavoro domestico;</li> <li>- nella rilevazione del disequilibrio della distribuzione dei tempi e spazio per politiche volte a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro occorre, accanto alla distribuzione effettiva dei tempi, rilevare anche la distribuzione desiderata e la percezione di difficoltà di conciliazione</li> </ul>		
<i>Anno di realizzazione</i>	<b>2006</b>		

### L'esperienza del Comune di Bari, 2007.

In Puglia, la sperimentazione del bilancio di genere in Puglia è finanziato con le risorse del PON Governance e Azioni di Sistema FSE 2007-2013 che prevede, tra le azioni dell'Asse D - Pari Opportunità e Non Discriminazione - un'attività di Sostegno alle iniziative di bilancio di genere; attraverso tale azione il Dipartimento Pari Opportunità, in convenzione con l'Unità Pari Opportunità dell'Isfol, intende agevolare la sperimentazione e diffondere l'adozione dello strumento del bilancio di genere per attuare l'integrazione dell'ottica di genere nelle procedure di programmazione ed attuazione della spesa pubblica delle regioni in Obiettivo Convergenza.

Le prime esperienze interessanti in materia di analisi e valutazione delle politiche pubbliche secondo un'ottica di genere è stata avviata con la realizzazione del Programma Operativo Puglia 2000-2006 per l'utilizzo dei fondi strutturali. Il percorso ha riguardato:

- *la declinazione di strumenti organizzativi ed operativi per introdurre, accompagnare e monitorare l'applicazione dell'approccio delle pari opportunità di genere nell'attuazione della politica regionale;*

In partnership con

- la sperimentazione di alcune applicazioni sia con riferimento alle politiche finanziate nell'ambito del Fondo Sociale Europeo (FSE) sia con riferimento alle politiche finanziate nell'ambito del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale;
- l'introduzione di strumenti di valutazione nell'applicazione di alcune tipologie di bandi per incentivazione delle PMI;
- una particolare attenzione alle politiche pubbliche attuate a livello delle cinque città capoluogo, nell'ambito dell'Asse V del POR Puglia 2000-2006.

I risultati di questo percorso, la consapevolezza che tali esperienze e strumenti debbano interessare non soltanto le politiche pubbliche straordinarie, ma anche quelle ordinarie, ha portato la Regione Puglia a rendere più strutturato e strutturale tale approccio. Infatti, con l'emanazione della **L. R. n. 7 del 21 Marzo 2007**, in materia di politiche di genere e di servizi di conciliazione vita-lavoro, **all'art. 19, la Regione Puglia inserisce**, nella relazione di accompagnamento al bilancio di previsione e al rendiconto finanziario, **il bilancio di genere come strumento di monitoraggio e di valutazione dell'impatto delle politiche regionali su uomini e donne**. La valutazione di genere sui documenti di bilancio è affidata all'Ufficio garante di genere. La Regione Puglia, inoltre, favorisce la diffusione del bilancio di genere tra gli Enti Locali attraverso l'attività di animazione, sensibilizzazione e informazione del Centro risorse regionale per le donne. A tale scopo riconosce tra gli indicatori per la concessione gli incentivi per la gestione associata, il principio delle pari opportunità di genere. Infine, è da sottolineare che il Comune di Bari è Project Leader di un progetto finanziato nell'ambito del PIC INTERREG IIC EAST ZONE, che ha l'obiettivo di avviare a livello locale un'agenzia di parità "progetto LEAD", che ha presentato i risultati finali del progetto in un convegno tenuto a Bari il 20 novembre 2007.

Nel 2002, è stata avviata la costituzione di una "Rete delle Province e dei Comuni per la diffusione del Bilancio di Genere e buone prassi per la pari opportunità"; alla fine del 2006, aderivano a tale rete 12 Province, (Genova, Modena, Siena, Alessandria, Ancona, Ferrara, Firenze, Siena, La Spezia, Milano, Pesaro - Urbino, Torino) e 9 Comuni, (Aosta, Cuneo, Genova, Pesaro, Firenze, Rimini, Sestri Levante, Siena, Torino); il Comune di Bari ha avviato l'adesione alla rete nel 2007. Nello stesso anno ha avviato la sperimentazione riclassificando il bilancio per "aree gender sensitive" che comprende la suddivisione per aree tematiche direttamente o indirettamente connesse alle tematiche e alle ricadute sul genere; l'analisi delle esperienze a livello locale ha consentito di definire meglio gli obiettivi di questa di analisi del bilancio del Comune di Bari secondo un'ottica di genere.

Nome/titolo della buona pratica	<b>BILANCIO DI GENERE DEL COMUNE DI BARI</b>
Fonti sitografiche/Partenariato	<a href="http://www.comune.bari.it/portal/page/portal/bari/ricerca?p_Advanced=0&amp;p_Action=Search&amp;p_Query=bilancio+di+genere">http://www.comune.bari.it/portal/page/portal/bari/ricerca?p_Advanced=0&amp;p_Action=Search&amp;p_Query=bilancio+di+genere</a> <b>IPRES</b> <a href="http://www.ipres.it">www.ipres.it</a>
Copertura geografica	<b>COMUNE DI BARI</b>

In partnership con

<b>Copertura finanziaria</b>	<b>PIC INTERREG III C EAST ZONE</b>
<b>Descrizione del progetto/ esperienza/ strategia</b>	<p>Per cercare di ottenere una maggiore trasparenza e comprensibilità si è svolta un'operazione di riclassificazione del bilancio secondo criteri di priorità, per rappresentare in ordine di importanza quali aree di intervento incidano in misura maggiore sulle pari opportunità. Partendo, quindi, da una riclassificazione più analitica delle voci di bilancio si sono evidenziati due aspetti: le macro aree di genere e le macro aree funzionali rispetto ad un approccio di genere, al fine di rendere più leggibile e comprensibile il bilancio secondo un'ottica di genere.</p> <p>Le macro aree di genere comprendono: le aree direttamente inerenti il genere, le aree indirettamente inerenti il genere, le aree ambientali e quelle neutre per il genere.</p> <p>Le macro aree funzionali secondo l'ottica di genere sono invece: area di conciliazione vita familiare-vita lavorativa, area del mercato del lavoro, qualità della vita e organizzazione e partecipazione.</p>
<b>Principali risultati/effetti conseguiti</b>	<p>Sono stati individuati tre obiettivi strategici:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. lo sviluppo di nuovi e più efficaci strumenti di programmazione e valutazione delle politiche pubbliche secondo il mainstreaming delle pari opportunità di genere, offrendo una trasversalità di lettura dell'operato dell'Ente in tutte le sue funzioni principali;</li> <li>2. introduzione graduale, nella formazione del bilancio e nell'attuazione degli interventi, di strumenti organizzativi e di monitoraggio trasversali ai diversi dipartimenti di programmazione e di spesa al fine di realizzare anche in fase preventiva un processo di valutazione delle scelte di bilancio rispetto ad un'ottica di pari opportunità di genere;</li> <li>3. produzione di lettura più agevole del bilancio comunale, al di là dei tecnicismi, da parte di una più vasta area di soggetti sociali ed istituzionali, al fine di promuovere una partecipazione ed una discussione pubblica delle scelte di bilancio più efficace.</li> </ol> <p>Inoltre, lo sviluppo di questi processi ha visto un forte coinvolgimento degli <i>stakeholders</i>, soggetti portatori di interessi specifici in materia di pari opportunità, nella discussione del percorso operativo, dei risultati e delle prospettive di attività.</p>
<b>Principali ostacoli/criticità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- disparità nella reperibilità di dati ed informazioni, utili a formulare set di indicatori tra il livello provinciale e quello locale, (si pensi ai dati del mercato del lavoro, dove con il concetto dei "sistemi locali del lavoro" si è superata la delimitazione amministrativa comunale);</li> <li>- le Province ed i Comuni hanno competenze diverse e quindi possono influenzare diversamente o per niente "variabili target" poste come obiettivi delle scelte di bilancio, (si pensi all'occupazione, con un maggior ruolo della Provincia, rispetto al Comune nelle politiche attive del lavoro).</li> </ul>
<b>Principali elementi positivi</b>	<p>L'utilità di tale approccio richiede una continuità nel tempo, così da permettere i seguenti benefici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- costruzione di un sistema di informazioni che consentono di comprendere le situazioni in atto ed i possibili scenari di riferimento;</li> <li>- individuazione di obiettivi e target di soggetti in relazione alla situazione iniziale del bilancio ed all'evoluzione degli scenari a breve e medio periodo, che possono modificare anche in modo significativo le scelte di bilancio e le politiche pubbliche;</li> <li>- costruzione di una "storia" del bilancio analizzata e valutata secondo l'approccio delle pari opportunità di genere;</li> <li>- possibilità di comparazione negli anni dell'evoluzione delle voci di bilancio, della qualità e quantità di servizi attivati ed in funzione, dei risultati effettivamente ottenuti dalle scelte di bilancio operate in materia di pari opportunità nel corso degli anni;</li> <li>- possibilità di comparare e valutare come le scelte di bilancio variano ed impattano le politiche</li> </ul>

In partnership con

	<i>pubbliche a livello locale in termini di pari opportunità tra analisi dei consuntivi e dei bilanci previsionali e programmatici.</i>
<i>Elementi innovativi</i>	La sperimentazione di una metodologia di indagine finalizzata ad individuare un set di indicatori che permetta di leggere in maniera obiettiva, quantitativamente e qualitativamente verificabile, l'impatto delle scelte di bilancio rispetto alle situazioni critiche rispetto alle condizioni iniziali ed a quelle di possibili scenari di medio periodo; in base a tali elementi, il bilancio di genere aiuta a realizzare le pari opportunità contribuendo ad una operazione di trasparenza, equità ed efficienza.
<i>Elementi riproducibili in altri contesti</i>	Supportare la riclassificazione delle voci di bilancio all'analisi della programmazione, verificando gli intenti del decisore pubblico, (a partire degli strumenti di analisi di valutazione ex ante), espressi sia negli obiettivi generali, che nelle singole aree di competenza e di applicazione delle politiche.
<i>Anno di realizzazione</i>	<b>2007</b> <i>L'esperienza del Comune di Bari, che ha utilizzato la metodologia della riclassificazione e quindi dell'analisi degli interventi attraverso la spesa, è qui riprodotta, non perché figuri fra le best practices della P.A., ma, in quanto, è la prima delle sperimentazioni di adozione di bilancio di genere, in Puglia; il modello di riclassificazione è stato utilizzato nel 2004 anche dal Comune di Catania.</i>

### L'esperienza della Provincia di Catanzaro, 2007.

E'una delle prime esperienze di gender budgeting all'interno di un'Amministrazione del Sud e l'intervento si basa su una metodologia ben costruita:

- *la raccolta dei dati disponibili a livello locale e la costituzione di un sistema di indicatori gender sensitive;*
- *l'analisi dal lato delle entrate e delle spese e di ogni atto normativo del bilancio provinciale;*
- *l'analisi dell'impatto di genere nei servizi di assistenza, (anziani e bambini) e in quelli di trasporto;*
- *l'individuazione delle capacità attraverso una conferenza del gender budgeting;*
- *la formazione dei funzionari;*
- *la definizione delle linee guida provinciali e la loro diffusione su tutto il territorio.*

La provincia di Catanzaro ha adottato il modello VISPO, (Valutazione d'impatto strategico delle pari opportunità, elaborato dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la definizione di un modello specifico di valutazione dei Programmi operativi regionali), già utilizzato nella redazione del BDG della Regione Marche, con lo scopo, in questo caso, di identificare specifici codici relativi alle pari opportunità da inserire successivamente nel conto di bilancio,

<i>Nome/titolo della buona pratica</i>	<b>BILANCIO DI GENERE DELLA PROVINCIA DI CATANZARO</b>
<i>Fonti sitografiche/ Partenariato</i>	<a href="http://www.provincia.catanzaro.it">www.provincia.catanzaro.it</a> <b>FONDAZIONE BRODOLINI</b> <a href="http://www.fondazionebrodolini.it/node/294">www.fondazionebrodolini.it/node/294</a>
<i>Copertura geografica</i>	<b>PROVINCIA DI CATANZARO</b>

In partnership con

<i>Copertura finanziaria</i>	<b>AUTOFINANZIATA</b>
<i>Descrizione del progetto/ esperienza/strategia</i>	<p>L'analisi ha previsto le seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- coinvolgimento delle parti interessate, (politici, amministratori e dipendenti), attraverso interviste specifiche sugli obiettivi di politica generale e di genere;</li> <li>- individuazione delle principali aree di intervento della Provincia, (spese e ricavi);</li> <li>- analisi di Bilancio 2005 e la parte finale Progetto preliminare, compresa una previsione complessiva delle entrate e delle le spese per un dato anno (2006), oltre a diversi documenti di programmazione e le indagini.</li> </ul> <p>Poi il progetto presenta una disaggregazione del bilancio e alla riclassificazione in 4 aree:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. direttamente legata al genere/parità opportunità;</li> <li>2. indirettamente legata al genere: istruzione, formazione professionale, occupazione, servizi sociali;</li> <li>3. "area ambientale": cultura, sport, attività economiche, trasporti, viabilità;</li> <li>4. "Zona "neutra", (costi di amministrazione).</li> </ol> <p>Tale attività di riclassificazione si è rivelata utile per identificare la mancanza di dati disaggregati di genere, così come suggerito dalle raccomandazioni tecniche</p>
<i>Principali risultati/effetti conseguiti</i>	<p>L'iniziativa ha assicurato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un accesso più equo alle risorse;</li> <li>- ulteriori ricerche sull'impatto di genere nelle attività di programmazione politica ed economica;</li> <li>- un aumento della consapevolezza di genere e di budget degli Amministratori pubblici.</li> </ul>
<i>Principali ostacoli/criticità</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la mancanza di adeguati dati di genere disaggregati;</li> <li>- scarsa comprensione delle questioni di genere in generale;</li> <li>- scarsa partecipazione della società civile nel processo;</li> <li>- partecipazione inadeguata o insufficiente di tutte le rappresentanze istituzionali.</li> </ul>
<i>Principali elementi positivi</i>	L'esercizio di bilancio di genere ha progressivamente coinvolto l'Amministrazione coinvolta, fornendo informazioni più dettagliate sul condizione delle donne e degli sforzi per raggiungere la parità tra i sessi.
<i>Elementi innovativi</i>	L'analisi del bilancio di genere ha seguito le fasi: raccolta dei dati disponibili a livello locale e costruzione di un sistema di indicatori gender sensitive utili a ricostruire il contesto territoriale; analisi sotto il profilo delle entrate, delle spese e per singoli provvedimenti del bilancio provinciale; analisi dell'impatto di genere nel settore dei servizi di cura (anziani e bambini) e in quello dei trasporti; individuazione di capacità sulle quali effettuare una lettura del bilancio in un'ottica di genere; formazione rivolta ai funzionari; definizione delle linee guida provinciali, di un piano di diffusione sul territorio ed avvio della restituzione ai soggetti istituzionali della Provincia, (Comuni).
<i>Elementi riproducibili in altri contesti</i>	<b>L'intervento si basa su una metodologia ben costruita.</b>
<i>Anno di realizzazione</i>	<p><b>2007</b></p> <p><i>La provincia di Catanzaro è la prima Amministrazione nel Sud d'Italia che ha sperimentato il GBA e le attività ad esso collegate; poiché, nel frattempo, le esperienze di GBA si sono concentrate nel Nord Italia, questa prima sperimentazione è stata condotta con una particolare attenzione al contesto.</i></p>

In partnership con

#### 4.8 Punti critici

In Italia, gli esercizi di bilancio di genere hanno progressivamente coinvolto le varie Amministrazioni pubbliche, a vari livelli, fornendo informazioni più dettagliate sul condizione delle donne e degli sforzi per raggiungere la parità tra i sessi; questo processo ha anche rivelato le difficoltà per i nostri Amministratori di cogliere le problematiche relative alla parità di genere.

Gli sviluppi futuri del bilancio di genere, in Italia, mostreranno come e in quale misura ciascuna Amministrazione ha recepito e fatto proprio tale processo; le sperimentazioni locali e regionali, censite in questo lavoro, evidenziano, infatti, un ostacolo importante allo sviluppo di strumenti politici di analisi, di valutazione degli impatti e monitoraggio delle politiche: **la mancanza di dati disaggregati di genere**. Ulteriori problemi, fanno capo alla mancanza di attenzione e consapevolezza di genere e budget, da parte dei nostri Amministratori, relativamente all'impatto delle iniziative di genere, in materia di risultati concreti e la sostenibilità del iniziative. Pertanto, per riassumere possiamo certamente affermare che le criticità, nella maggior parte delle esperienze censite sono prodotte da:

- **una scarsa comprensione delle questioni di genere in generale (e quindi la necessità di continuare la sensibilizzazione);**
- **una scarsa partecipazione della Società civile nel processo: alleanze e coalizioni della Società civile non fanno che aumentare il potenziale numero di donne che partecipano ai dibattiti di bilancio e al processo decisionale che ne è il cardine;**
- **la partecipazione inadeguata o insufficiente di tutte le Parti istituzionale e sociali, (ad esempio, le autorità fiscali, in particolare);**
- **la sostenibilità dell'iniziativa/strumenti di sviluppo, i metodi e procedure per attuare il gender budgeting, intesi come obiettivo/dovere istituzionale dei governi e delle Amministrazioni pubbliche; un aumento della sensibilità e del coinvolgimento della governance nella stesura e realizzazione di bilanci di genere è, sicuramente, un passo ineludibile nella assunzione di responsabilità pubbliche senza per questo modificare sostanzialmente i propri indirizzi politici: l'analisi di genere è una parte essenziale, ma, una maggiore attenzione, deve essere rivolta verso le politiche che cambiano il modo di migliorare le relazioni tra i sessi.**

A supporto del processo informale di diffusione delle pratiche di *gender budgeting*, il 23 maggio 2007, è intervenuta la direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità **“Misure per attuare parità e pari opportunità per uomini e donne nella pubblica Amministrazione”**, che auspicava l'introduzione dei bilanci di genere, quale pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle Amministrazioni.

La peculiarità del bilancio di genere risiede proprio nella sua doppia funzionalità: è uno strumento volto a correggere le disparità di trattamento e a giustificare, al contempo, i costi sociali e i vantaggi

In partnership con



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

prodotti dall'operato della *gestione* pubblica; questo perché si è ***in mancanza di un atto cogente che indichi un modello univoco per la costruzione di un bilancio gender oriented, per cui la mappa concettuale e metodologica utile a comprendere il suo funzionamento va necessariamente ricavata dalle esperienze prodotte, le più virtuose.***

Il comune dato di partenza delle sperimentazioni italiane è *l'adozione di una logica di mainstreaming di genere*, una considerazione trasversale del fattore di diversità, a tutti i livelli decisionali e da parte di tutti gli attori coinvolti. Una logica che, nel caso di specie, consente di cogliere l'impatto disaggregato delle politiche di bilancio.

Sul presupposto che l'azione di governo dell'Ente si risolve in un rapporto dinamico tra domanda e offerta di servizi, si procede, anzitutto, *ad un'analisi di contesto attraverso una lettura delle caratteristiche socio-economiche del bacino di utenza, disaggregate per genere*. Questo passaggio, fondamentale per la stima della domanda di servizi, crea i presupposti qualitativi e quantitativi per la valutazione, ex post, in termini di efficacia e di efficienza, della performance dell'Ente.

Il secondo step prevede generalmente *una lettura, in ottica di genere, dei principi guida dell'azione di governo ricavati dal programma di mandato, dalla relazione previsionale e programmatica o dal bilancio sociale*.

La scelta della fonte e la metodologia d'analisi possono variare, ma sono volti ad un comune obiettivo: ***cogliere il potenziale impatto di genere di tutti gli interventi decisi in sede di programmazione strategica.***

Il nocciolo duro dell'intero processo è ***dato dalla riclassificazione dei Centri di costo in ottica di genere***, operazione attraverso la quale si esprime la logica sottesa alle scelte di allocazione delle risorse, che si vuole attenta alle differenze di genere e calibrata sulle esigenze della Comunità di riferimento.

*Per raggiungere questo obiettivo, occorre ristrutturare il bilancio secondo criteri di priorità, capaci di indicare quali aree di intervento incidano in misura maggiore sulle pari opportunità.*

La fase finale, il punto di sintesi tra i bisogni espressi e la risposta dell'Ente in termini di servizi, è *dato dalla costruzione di indicatori di efficacia ed efficienza, specificati per genere*. Questi hanno una funzione di verifica a consuntivo della attività svolta e fungono da principi guida per la composizione del bilancio preventivo per l'esercizio successivo. Quale che sia la metodologia prescelta è evidente come con il gender budgeting l'obiettivo di riduzione delle disuguaglianze, passi attraverso una maggiore trasparenza nell'utilizzo delle risorse collettive. Non è un caso che sia stato inserito a pieno titolo nel ciclo di gestione della performance delineato nel *d.lgs. n. 150/2009*.

L'art. 10 prevede, infatti, che la relazione sulla performance redatta annualmente dalle Amministrazioni evidenzii, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, nonché il bilancio di genere realizzato.

Con tutta evidenza, questo strumento sarà destinato nel prossimo futuro a conoscere una ampia diffusione e a occupare un ruolo di primo piano nell'ambito delle misure antidiscriminatorie e di promozione delle pari opportunità.

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)

L'impegno di riclassificare un bilancio, in chiave di genere, risulta, dunque, un percorso lungo e faticoso che mette in gioco tutta la struttura; è un percorso che porta ad una nuova consapevolezza e apre nuovi orizzonti di lettura delle politiche di un Ente. L'esercizio svolto sul mercato del lavoro è un primo tentativo di innescare questo processo e mette in evidenza alcuni punti "cardine" da approfondire che nascono dalla lettura del contesto e delle politiche del lavoro.

## Conclusioni

Il Bilancio di Genere si conferma, quindi, uno strumento, che se supportato da un approccio sistemico e durevole, in una prospettiva di medio-lungo periodo, permette di avere effetti positivi non solo per il cittadino, di cui tende a modificarne i comportamenti e le abitudini culturali, ma anche per l'organizzazione interna del lavoro e per la condizione delle lavoratrici e dei lavoratori; inoltre, il bilancio di genere, assume, sempre più, la connotazione di un insieme di politiche che concorrono in modo sinergico ad allocare le risorse in modo equo, efficiente, trasparente e consapevole.

A tutt'oggi, è uno strumento, ancora, scarsamente utilizzato, sia per la difficoltà di reperire indicatori adeguati, *(soprattutto per i Comuni più piccoli, per i quali non esistono dati disaggregati per alcune aree, come quella relativa al mercato del lavoro)*, sia per i costi di gestione, *(non essendoci in molti casi professionalità adeguate all'interno, i Comuni, già a corto di risorse, ne demandano la realizzazione all'esterno)*.

Tra l'altro, la scelta degli indicatori, per lo più quantitativi, non è mai neutrale. Quando è correttamente costruito e utilizzato, il Bilancio di genere consente di rilevare il diverso impatto delle politiche pubbliche su cittadini e cittadine, nonché la diversa entità della spesa pubblica direttamente o indirettamente destinata agli uni e alle altre.

Sul lungo periodo, l'adozione del Bilancio di genere produce risultati positivi verso l'equità di genere, la trasparenza nella gestione delle risorse locali, l'efficienza nella loro allocazione e l'acquisizione di consapevolezza da parte degli Amministratori che qualsiasi loro azione produce ricadute diverse sulla cittadinanza. esplodere

Molto si sta facendo, in Italia, per inserire la dimensione di genere nei processi decisionali pubblici; in questo scoppietto di esperienze, spiccano quelle degli Enti locali, ma, forse, può essere utile iniziare ad analizzare secondo il genere, anche, altri settori dove la spesa pubblica investita è rilevante e l'impatto del settore nell'economia complessiva, perlomeno in termini occupazionali, è rilevante.

Per tutto quanto esposto, crediamo, che l'introduzione dell'analisi di genere a qualsiasi livello territoriale, possa portare un forte contributo alla trasparenza delle scelte pubbliche, ad un'azione politica più equa, efficace ed efficiente e ad un vantaggio per l'intera collettività.

La diversità delle iniziative illustrate, è un tratto che va sottolineato per ribadire che il Bilancio di genere non è un modello definito, bensì un'opzione in continua evoluzione, capace di adattarsi ed evolvere in risposta ad una varietà di vincoli, circostanze e obiettivi.

In partnership con



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

In ultima analisi, gli strumenti devono essere adattati ad ogni particolare modello di sviluppo e di *public governance* e l'efficacia della strategia dipende dalla collaborazione tra i Governi e la Società civile da un lato e dall'attenzione alle specificità del contesto locale dall'altro.

Nonostante la maggior parte delle iniziative di gender auditing sia nata all'esterno delle Istituzioni pubbliche, la tendenza che ora prevale vede la collaborazione fra Centri decisionali pubblici e Organizzazioni non governative; le iniziative guidate esclusivamente dall'esterno, infatti, sono meno sostenibili e sottoposte ad un rischio più elevato di trascendere i limiti imposti da un dato contesto. Il ruolo delle Organizzazioni non governative risulta, quindi, fondamentale come stimolo, supporto e controllo delle attività governative perché i Governi difficilmente sottopongono a critica, di propria iniziativa, il loro lavoro.

L'approccio allo sviluppo umano permette, inoltre, di porre nella sfera pubblica la discussione su come le persone possano raggiungere il benessere, quale sia la rilevanza economica delle attività di riproduzione, senza le quali nessuna produzione di ricchezza sarebbe sostenibile e quale sia, quindi, il ruolo delle politiche pubbliche nell'influenzare il contesto da cui dipendono benessere e scelte collettive. L'obiettivo finale delle attività valutative è quello di arrivare ad individuare le implicazioni finanziarie in termini di entrate ed uscite delle decisioni di piano rispetto alle diverse dimensioni del benessere. Il senso della proposta va, dunque, nella direzione di offrire un più elevato grado di accountability nei confronti delle donne e degli uomini che abitano il territorio, aprendo la strada ad effettive opportunità di "*bilancio partecipato*": strumenti che consentano di aumentare la coerenza tra le finalità statutarie dell'Ente, (il benessere di donne e uomini) e le scelte di programmazione economico-finanziaria che esso opera.

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

### TESTI IN INGLESE

**Addabbo T., Badalassi G., Corrado F., Picchio A. (2008)** *Well-Being Gender Budgets: Italian Local Government Cases. Preliminary draft*, CAPP, University of Modena and Reggio Emilia, Modena

**Addabbo, T., Lanzi. D., Picchio, A., (2004)** *On Sustainable Human Development: gender auditing in a capability approach. working paper*. Materiali di Discussione del Dipartimento di Economia Politica, n.467, Università di Modena e Reggio Emilia, Modena

**Anand P., Hunter G. and Smith R. (2004)** *Capabilities and Wellbeing: Evidence Based on the Sen- Nussbaum Approach to Welfare*, Discussion Papers in Economics, n. 47, OPEN UNIVERSITY

**Anand P., Hunter G., Carter I., Dowding K., Guala F., van Hees M. (2007)** *Measurement of Human Capabilities*. Discussion Papers in Economics, n. 53, OPEN UNIVERSITY

**Anand P., Hunter G., Carter I., Dowding K., Guala F., van Hees M. (2007)** *Measurement of Human Capabilities*. Discussion Papers in Economics, n. 53, OPEN UNIVERSITY

**Anand P., Santos C., Smith R. (2007)** *The Measurement of Capabilities*. Discussion Papers in Economics, n. 67, OPEN UNIVERSITY

**Aufhauser Elisabeth (2007)** “*Gender Mainstreaming Regional Policy in Europe The Austrian Case*”, Paper prepared for the 2007 Daegu International Symposium on Women Policy Setting Gender Mainstreaming Policy at a Local Level, Daegu, South Korea

**Elson D. (1999)** *Gender Budget Initiative Tools*. Commonwealth Secretariat, London

**EUROPEAN WOMEN’S LOBBY (2004)** *Gender budgeting. An overview*

**Fukuda-Parr S. (2003)** “*The Human Development Paradigm: operationalizing Sen’s ideas on capabilities*”. *Feminist Economics* 9(2 – 3), 2003, 301 – 317

**Madoerin Mascha (2007)** *Gender-responsive budgeting initiatives in Switzerland: Work in progress*, Federal Office for Gender Equality, Switzerland

**NORDEN (2006)** *Gender Budgeting – Integration of perspective in budgetary process. Part report: country reports*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen

**Schmitz Catharina (eds) (2005)** *Equality and public finances. A discussion paper on gender responsive budgeting*. NORDEN - Nordic Council of Ministers, Copenhagen

**Sharp R. (2003)** *Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting*. United Nations Development Fund for Women, New York

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

**Sozialwissenschaftliches Institut München (2007)** *Gender Criteria for Regional Development Programmes. Innovation in Regional Development Programmes through Equal Opportunities for Women and Men. Final Report. English Abstract*

**UNIFEM (2000)** *Gender-sensitive budget initiatives for Latin America and the Caribbean: A Tool For Improving Accountability and Achieving Effective Policy Implementation*, Prepared for the Eighth Regional Conference on Women of Latin America and the Caribbean - Beijing +5, Lima

### **L'ESPERIENZA ITALIANA**

**Addabbo, T., Misiti, M., Picchio, A. (2007)** *"Società"*. In Regione Lazio, *Rapporto sulla società e sull'economia del Lazio*. Ediesse, Roma

**Autorità per le politiche di genere della Regione Sardegna (2003)**, *Analisi delle criticità riscontrate nell'attuazione delle priorità "Pari Opportunità" nella fase 2000/2003 del POR Sardegna*. Cagliari

**Autorità per le politiche di genere della Regione Sardegna (2003)** *Analisi della strategia adottata con il POR Sardegna in termini di Pari Opportunità*. Cagliari

**Badalassi G. (2005)** *Bilanci di genere a Genova. La provincia e il comune per scelte a favore di donne e uomini*. Provincia di Genova, Genova

**Badalassi G., a cura di (2005)** *Il Bilancio di Genere della Provincia di Firenze. Provincia di Firenze, Firenze Casa Internazionale delle Donne (2008) Studio Propedeutico al Bilancio di Genere della Provincia di Roma - Rapporto finale*. Bozza (per gentile concessione della consigliera P.O. Franca Cipriani)

**Comune di Bologna (2005)** *Progetto bilancio di genere. Studio di fattibilità per l'introduzione del Bilancio sociale di genere*. Bologna

**Comune di Ferrara (2005)** *Progetto bilancio di genere. Secondo report di rendicontazione sulle politiche e le attività con impatto sul genere*. Ferrara

**Comune di Novi Ligure (2006)** *Bilancio di genere*, Novi Ligure

**Comune di Pinerolo (2007)** *Bilancio di genere*. Pinerolo

**Comune di Rimini (2004)** *Bilancio di genere 2003-2004*. Rimini

**Dal Fiume M., a cura di (2006)** *Il bilancio di genere della provincia di Modena*, Franco Angeli, Milano

**GenderCAPP, a cura di (2007)** *Bilancio di genere della Regione Lazio in un approccio benessere*. Università di Modena e Reggio Emilia, Modena

**IRES PIEMONTE (2006)** *Bilancio di Genere della Regione Piemonte 2006*, Torino

**Picchio A., Ferrari E., Corrado F., Badalassi G., Addabbo T. (2007)** *Amministrazione Provinciale di Bologna: Rendicontazione in chiave di benessere di donne e uomini*. Bologna

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)

**Provincia di Genova (2002)** *Gender Budgeting: analisi di genere dei bilanci pubblici per scelte a favore di donne e uomini. Lo studio applicato al comune di Sestri Levante.* Genova

**Provincia di Macerata (2006)** *Bilancio di genere dell'esercizio 2006.* Macerata

**Provincia di Parma (2006)** *Il bilancio di genere 2006. Un percorso di gender auditing.* Parma

**Regione Lazio (2007)** *"Prima sperimentazione di bilancio di genere",* Allegato 2 al Bilancio regionale 2008, Roma

**Regione Lazio (2008)** *Libro verde sulla occupazione femminile nel Lazio.* Roma

**Regione Marche (2005)** *Il bilancio di genere. Esperienze e percorsi d'analisi di gender mainstreaming della Regione Marche.* Ancona

**Regione Marche (2008)** *Il Bilancio di genere della Regione Marche.* Ancona

**SCS (2005)** *Implementazione degli strumenti di Gender Auditing già progettati nella programmazione finanziaria e di bilancio della Regione Emilia-Romagna, finalizzata all'integrazione dell'analisi e della programmazione di genere nei processi più generali di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle politiche. Report conclusivo del progetto.* Regione Emilia-Romagna, Bologna

**SCS (2007)** *Bilancio di genere di filiera. Studio di fattibilità.* Regione Friuli Venezia Giulia

**PROVINCIA DI GORIZIA E COMUNE DI MONFALCONE, 2007** *Bilancio di filiera: studio di fattibilità* Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

**PACIELLO -2008)** *"Oltre l'analisi economica convenzionale: elementi per un'analisi di genere -*

**CONSIGLIO NAZIONALE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI, (2008)** *I bilanci di genere come forma di rendicontazione sociale e strumenti operativi,* **Roma.**

#### **Normativa**

**Commissione delle Comunità Europee (2006)** *Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010.* COM (2006)

**Ministro per le riforme e le innovazioni della Pubblica Amministrazione e Ministro per i diritti e le pari opportunità (2007)** *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.*

**DIRETTIVA 23 Maggio 2007.** *GU n. 173 del 27-7-2007*

**DISEGNO DI LEGGE d'iniziativa della senatrice DATO,** *Norme per l'istituzione del bilancio di genere per la Pubblica amministrazione,* comunicato alla Presidenza l'11 gennaio 2006

**Parlamento Europeo (2003)** *Definizione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva del genere.* Risoluzione P5\_TA(2003)0323

**PROPOSTA DI LEGGE d'iniziativa dei deputati ZANELLA, BOATO,** *Disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere per la pubblica amministrazione,* presentata il 28 aprile 2006

**Costituzione della Repubblica Italiana** (agg. L.1/2003)

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

## SITOGRAFIA

### SITI INTERNAZIONALI:

#### BRIDGE

Cutting Edge Pack - [www.bridge.ids.ac.uk](http://www.bridge.ids.ac.uk)

#### Commissione Europea

Gender Equality - [ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality)

#### Commissione Europea

Le 100 parole di parità - Glossario della Commissione Europea

<http://db.formez.it/GuideUtili.nsf/988aa52800bc3348c1256d400051f63c/f8075b2bd6e6f250c1256d3b00545237/Testo/M2/100paroleperlaparita.pdf?OpenElement>

#### Commonwealth

Office of the Status of Women - <http://www.osw.dpmc.gov.au>

#### Consiglio di Europa

Equality between women and men - [www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality)

#### OECD

Gender Equality Group - <http://www1.oecd.org/dac/Gender/index.htm>

#### Progetto GenderAlp

Gender Budgeting - [www.genderalp.com](http://www.genderalp.com)

#### Progetto URBAL

Gender Budgeting "La visión de género en el gasto público" - [www.urbal-genderbudgeting.eu](http://www.urbal-genderbudgeting.eu)

#### Regno Unito

Women's Budget Group - [www.wbg.org.uk](http://www.wbg.org.uk)

#### UNIFEM

Gender responsive budgeting - [www.gender-budgets.org](http://www.gender-budgets.org)

#### UNDP

Gender in Development - <http://www.undp.org/gender/>

#### World Bank Group.

Gender Net - <http://www.worldbank.org/gender/>

### SITI DEGLI ENTI LOCALI ITALIANI:

#### Comune di Bologna

Politiche delle Differenze - [www.comune.bologna.it/politichedelledifferenze](http://www.comune.bologna.it/politichedelledifferenze)

#### Comune di Ferrara

Pari Opportunità - [www.eraeva.comune.fe.it](http://www.eraeva.comune.fe.it)

#### Comune di Novi Ligure

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

**Bilancio Sociale** - [www.comune.noviligure.al.it](http://www.comune.noviligure.al.it)

**Comune di Pinerolo**  
**Pari Opportunità** - [www.comune.pinerolo.to.it](http://www.comune.pinerolo.to.it)

**Provincia di Bologna**  
**Pari Opportunità** - [www.provincia.bologna.it/pariopportunita](http://www.provincia.bologna.it/pariopportunita)

**Provincia di Firenze**  
**Presidenza** - [www.presidente.provincia.fi.it](http://www.presidente.provincia.fi.it)

**Provincia di Genova**  
**Progetto "Analisi di genere dei bilanci pubblici"** - [www.genderbudget.it](http://www.genderbudget.it)

**Provincia di Macerata**  
**Provinciaperta** - [www.pa.provincia.mc.it](http://www.pa.provincia.mc.it)

**Provincia di Modena**  
**Pari Opportunità** - [www.provincia.modena.it](http://www.provincia.modena.it)

**Provincia di Parma**  
**Documenti** - [www2.provincia.parma.it](http://www2.provincia.parma.it)

**Provincia di Roma**  
**Consigliere di parità** - [www.consiglieraparitaroma.it](http://www.consiglieraparitaroma.it)

**Regione Emilia-Romagna**  
**Assessorato scuola, formazione, lavoro, università, pari opportunità** - [www.form-azione.it/pariopportunita](http://www.form-azione.it/pariopportunita)

**Regione Friuli Venezia Giulia**  
**Pari Opportunità** - [www.pariopportunitafvg.it](http://www.pariopportunitafvg.it)

**Regione Lazio**  
**Pari Opportunità** - [www.pariopportunita.net](http://www.pariopportunita.net)

**Regione Marche**  
**Assessorato Programmazione, bilancio e politiche comunitarie** - [www.regione.marche.it](http://www.regione.marche.it)

**Regione Piemonte**  
**Pari Opportunità** - [www.regione.piemonte.it/pariopportunita](http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita)

**Regione Sardegna**  
**Autorità per le politiche di genere** - [www.regione.sardegna.it](http://www.regione.sardegna.it)

**Provincia e del Comune di Genova**  
**Bilancio di genere** - <http://www.genderbudget.it/doc/bilancio-genova-260405.pdf>

**Provincia di Alessandria**  
**Il Bilancio di genere: 2006** [www.pariopportunita.al.it/images/assessorato/Bilancio\\_Genere\\_2006.pdf](http://www.pariopportunita.al.it/images/assessorato/Bilancio_Genere_2006.pdf)

**Provincia di Torino**  
**bilancio di genere 2009** [www.provincia.torino.it/pari\\_opportunita/bilancio\\_genere/dwd/bilancio\\_genere\\_2009.pdf\\_\\_](http://www.provincia.torino.it/pari_opportunita/bilancio_genere/dwd/bilancio_genere_2009.pdf__)

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

**Linee guida per i Comuni e alcune esperienze in Comuni della Provincia di Alessandria: Novi Ligure, Ovada e Gamero –**  
Provincia di Alessandria - POR Piemonte\_ FSE: OB. 3 Asse E Misura E.1; Progetto: “Proposte” – 2008;  
[www.pariopportunita.al.it/images/assessorato/Bilancio%20di%20Genere\\_lineeguida4.pdf](http://www.pariopportunita.al.it/images/assessorato/Bilancio%20di%20Genere_lineeguida4.pdf)

**Comune di Torino**  
**Bilancio di genere 2009-**  
[www.irma\\_torino.it/it/images/stories/documenti/bilanciogenere2009.pdf](http://www.irma_torino.it/it/images/stories/documenti/bilanciogenere2009.pdf)

**Comunita' Montana Valle Sacra**  
**Bilancio di genere 2007;**  
[www.localport.it/CM\\_vallesacra/download/Bilancio\\_Genere\\_%202007.pdf](http://www.localport.it/CM_vallesacra/download/Bilancio_Genere_%202007.pdf)

**Manuale GenderAlp!:**  
**Il bilancio di genere nella Pianificazione territoriale e nello sviluppo urbano e regionale -**  
<http://www.genderbudget.it/doc/GeneralpManualeItaliano.pdf>

**FSE in Italia 2000-2006**  
**Esempi di Buone Pratiche in Italia -** [http://www.lavoro.gov.it/NR/ronlyres/0B5E8E29-A643-4EC0A90CD3FE390CACC9/0/EsempidibpinItalia\\_italiano.pdf](http://www.lavoro.gov.it/NR/ronlyres/0B5E8E29-A643-4EC0A90CD3FE390CACC9/0/EsempidibpinItalia_italiano.pdf)  
[http://www.eurac.edu/it/research/institutes/multilingualism/Documents/IICatalogonazionaledelebpFse\\_1-2PARTE.pdf](http://www.eurac.edu/it/research/institutes/multilingualism/Documents/IICatalogonazionaledelebpFse_1-2PARTE.pdf)

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

## GLOSSARIO

Le definizioni che seguono sono tratte, per la gran parte, dalla Commissione Europea (1998) “100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini” - Direzione Generale Occupazione, relazioni industriali e affari sociali, Unità Pari opportunità tra le donne e gli uomini, Lussemburgo.

**Analisi comparativa di genere:** lo studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali, e di immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

**Accountability:** è una parola difficilmente traducibile, che non vuol dire rendicontazione, ma che indica l'azione e l'impegno di “dare conto di”, cioè di motivare pubblicamente le ragioni delle azioni intraprese, dei costi sociali prodotti, dei vantaggi sociali realizzati. Introdurre la contabilità sociale in ambito pubblico significa essere consapevoli che un'azione amministrativa, un investimento, un fenomeno sociale non possono essere misurati solo finanziariamente. E' necessaria un'altra metrica, appunto di tipo sociale. Se accountability significa “dare conto a”, vorrà dire che il linguaggio dovrà essere compatibile con quello dei soggetti cui si deve dare conto. Se si intende spiegare ai cittadini la relazione tra le risorse che essi hanno affidato all'Amministrazione e gli effetti che ne sono derivati, chi governa è tenuto all'impiego di un sistema espressivo che si costruisca sulla capacità di interpretazione e sugli interessi di informazione dei cittadini stessi. Dovrà, dunque, adottare un modello di trattazione del fenomeno che, pur focalizzando l'attenzione sull'analisi dei bilanci pubblici, renda evidente il coinvolgimento degli altri soggetti che possono o devono concorrere alla realizzazione degli obiettivi di progresso sociale attesi. L'idea di fondo è di trasformare il momento di analisi e lettura dei bilanci in uno strumento di approfondimento tematico sulle categorie d'interesse, gestione e visibilità delle linee d'azione che producono o inducono la trasformazione sociale. In questo modo la Pubblica Amministrazione può esprimere le proprie politiche in relazione ai territori e agli ambiti di riferimento, offrendo la possibilità di una verifica del posizionamento sugli obiettivi preposti.

**Analisi di genere dei bilanci pubblici (Gender Budget Analysis):** analisi delle spese e delle entrate di un bilancio pubblico, con riferimento alle diversità di effetti che hanno per le donne e per gli uomini. L'analisi di genere dei bilanci pubblici non produce bilanci separati per sesso né persegue l'aumento delle spese per programmi destinati alle donne. La sua specificità è negli strumenti: la valutazione ex ante del bilancio e il monitoraggio ex post dei suoi esiti. L'impatto delle scelte di bilancio è solitamente ritenuto neutro ed ignora la diversità tra uomini e donne rispetto a ruoli sociali, capacità e responsabilità. Analizzare i bilanci in un'ottica di genere aiuta a demistificare la loro apparente neutralità.

**Approccio di genere:** ottica di genere nel programmare e adottare politiche, azioni, strumenti e metodologie che considerano, riconoscono e valorizzano le diverse condizioni, i bisogni e le priorità di donne e uomini, in ogni ambito.

**Audit:** attività di controllo, obiettiva e indipendente, finalizzata ad aggiungere valore e a migliorare il funzionamento di un'organizzazione. Questa la definizione di audit in uso presso l'OCSE, (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico). Gli auditor sono i soggetti incaricati di svolgere tale attività, che normalmente si concentra sul confronto tra lo stato in cui si trova un oggetto di analisi e gli obiettivi o standard definiti. Si può perciò distinguere l'audit sia dal monitoraggio, che rileva in maniera sistematica e continua dati ed altri elementi utili a conoscere meglio l'andamento di una determinata attività o programma, sia dalla valutazione, che fa un passo ulteriore arrivando a formulare giudizi e indicazioni. Il termine audit trae origine dalla parola latina *auditus*, dal verbo *audire*, (udire) e la sua traduzione italiana normalmente è “revisione” o “verifica”. L'attività di audit nasce e si diffonde nei Paesi anglosassoni. In particolare, il ruolo di auditor si sviluppa nell'Inghilterra del XVIII secolo, periodo di intensi scambi commerciali con le sue colonie. Esso era ricoperto da un uomo di fiducia dei commercianti, incaricato di sorvegliare le attività mercantili. Nella seconda metà dell'Ottocento l'attività di audit inizia ad assumere caratteristiche simili a quelle attuali, includendo progressivamente l'attività di verifica contabile fino a estendersi, nella seconda metà del Novecento, dalla gestione amministrativa e finanziaria a tutta l'organizzazione, interessando anche i programmi ambientali e del controllo di qualità. Oggi perciò si possono individuare diverse applicazioni: accanto all'attività di audit contabile-finanziario, (comunemente tradotta in italiano come “revisione aziendale”); esistono anche l'audit ambientale, quello relativo alla gestione dei sistemi di qualità, quello sanitario, quello delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. L'audit interno assume una sua rilevanza anche

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, grazie soprattutto al D.Lgs. n. 286/1999, che ha inciso in modo radicale sul sistema dei controlli interni di un Ente pubblico orientandoli verso una verifica della legalità, l'accertamento dell'impiego produttivo di risorse pubbliche, nonché l'individuazione preventiva delle situazioni di rischio con una forte consonanza con i principi di revisione aziendale.

**Azione positiva:** misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (talvolta è detta anche discriminazione positiva).

**Bilancio sociale:** si intende, in generale, una forma di rendicontazione che si prefigga l'obiettivo di illustrare al pubblico (e ad alcuni pubblici in particolare) il complesso degli effetti dell'attività, aziendale o dell'ente pubblico. Questi effetti hanno in parte natura economica, ma in parte hanno natura differente, che genericamente si definisce come sociale, da cui il nome. L'esistenza del bilancio sociale è motivata dal fatto che la contabilità tradizionale non riesce a testimoniare adeguatamente né ciò che l'attività economica preleva dalla società, né ciò che essa le conferisce. La descrizione e misurazione delle utilità non immediatamente economiche hanno la necessità di un linguaggio proprio. Una buona parte delle aziende non ha per scopo la produzione di profitti, ma di utilità. E ciò vale in primis per l'amministrazione pubblica e per le sue forme derivate. Ma esiste un'altra ragione che spiega l'esigenza della contabilità sociale: queste utilità non prendono vita e forma solo all'interno dell'impresa, ma in un intorno meno definito, che, appunto, è un intorno sociale, è la società nelle differenti sue configurazioni. Recentemente la terminologia si è molto arricchita: assieme a bilancio sociale si parla di "bilancio di sostenibilità", di rapporto socio-ambientale, di rendicontazione etica; proprio per questo florilegio terminologico si inizia a preferire un termine riassuntivo, assumendo tutte queste forme di rendicontazione nella categoria degli "strumenti di accountability".

**Bilancio sensibile alla dimensione di genere:** bilanci pubblici ai quali è stata applicata un'analisi di genere. Bilanci non distinti tra uomini e donne ma che concentrano l'attenzione sulla necessità di esplicitare gli aspetti di genere nelle scelte sottintese al bilancio pubblico; promuovono il coinvolgimento e la partecipazione attiva delle donne, favoriscono il monitoraggio delle politiche pubbliche in una prospettiva di genere, promuovono un utilizzo delle risorse più efficiente per eliminare le disuguaglianze e la discriminazione di genere, sottolineano la necessità di una diversa gerarchia di priorità piuttosto che un incremento della spesa governativa complessiva, enfatizzano la necessità di riallocare la spesa piuttosto che variarne l'ammontare complessivo.

**Buone pratiche:** portano ad un cambiamento reale che contribuisce alla parità di genere o ad aprire nuovi scenari in aree che solitamente non sono espressione della partecipazione femminile; tali cambiamenti sono inoltre misurabili in termini di relazioni di genere, bilancio di genere, opzioni ed opportunità per le donne.

Esse possono prendere forma a differenti livelli:

- **budgets nazionali:** le iniziative a questo livello sono cruciali in termini di politiche macroeconomiche democratiche e di analisi dalla dimensione sociale come priorità nazionale;
- **budget a livello ministeriale o dipartimentale:** in questo caso i ministri devono rispondere sull'allocazione di fondi e sulla raccolta dei redditi. (programmi e spese specificatamente indirizzate alla questione di genere, spese che garantiscano l'equa opportunità di impiego, impatto di genere o per le spese generali, sistema di tassazione...) questo è un punto importante per il mainstreaming a livello settoriale;
- **distrettuale o locale:** nel contesto della decentralizzazione, le iniziative di budgets sono particolarmente utili per introdurre la trasparenza e la responsabilità nelle spese decentrate e nei processi per la raccolta dei redditi.

**Conciliazione di vita professionale e vita familiare:** l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

**Considerazione della specificità di genere:** la considerazione e l'attenzione per le differenze legate al genere in qualsiasi ambito/attività politica.

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

**Contratto sociale in base al sesso:** un insieme di regole implicite ed esplicite che disciplinano le relazioni donne-uomini e che attribuiscono diverso lavoro e valore, diverse responsabilità e obblighi agli uomini e alle donne. Esso interviene su tre livelli: la sovrastruttura culturale (le norme e i valori della società), le istituzioni (la famiglia, il sistema sociale, quello educativo e quello lavorativo) e i processi di socializzazione soprattutto nell'ambito della famiglia.

**Dati disaggregati in base al sesso:** la raccolta e la classificazione di dati e di informazioni statistiche per genere al fine di consentire un'analisi comparativa/un'analisi di genere.

**Democrazia fondata sulla parità:** il concetto per cui la società è composta pariteticamente di donne e uomini, ragion per cui il loro pieno e equo godimento della cittadinanza è legato alla loro equa rappresentanza ai livelli decisionali in ambito politico. La partecipazione bilanciata o equivalente delle donne e degli uomini con una loro rappresentazione che vada dal 40 al 60% costituisce un principio della democrazia in un contesto democratico pieno.

**Direttive sulla parità di trattamento:** direttive che estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne (che inizialmente, nel Trattato di Roma, riguardava esclusivamente la retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39), ai regimi obbligatori di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio 79/7 del 19/12/78, GU L 6), ai regimi professionali di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio 86/378/CEE del 24/07/86, GU L 225), a coloro che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo (direttiva del Consiglio 86/613/CEE dell'11/12/86, GU L 359), alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19/10/92, GU L 348) e a coloro che fruiscono di un congedo parentale (direttiva del Consiglio 96/34/CEE del 19/06/96, GU L 145).

**Diritti derivati:** diritti, segnatamente prestazioni della sicurezza sociale o diritti in materia di residenza, che un individuo matura in funzione del rapporto con un'altra persona, di solito di parentela, matrimonio o coabitazione.

**Diritti individuali:** diritti maturati direttamente da un individuo (in contrapposizione ai diritti derivati).

**Diritti umani delle donne:** i diritti umani delle donne e delle bambine intesi quali parte inalienabile, integrale e indivisibile dei diritti umani universali comprendenti anche il concetto di diritti in materia di procreazione.

**Discriminazione – diretta:** quando una persona è trattata meno favorevolmente in ragione del suo sesso. Secondo L'art. 25 del Dlgs 198/2006 per discriminazione diretta si intende "qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di altro lavoratore in situazione analoga".

**Discriminazione – indiretta:** quando una legge, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, hanno un impatto sproporzionatamente avverso sui rappresentanti di un unico sesso a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi (direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39). Secondo L'art. 25 del Dlgs 198/2006 per discriminazione indiretta si intende "una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso, in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

**Desegregazione del mercato del lavoro:** la riduzione o eliminazione della segregazione (orizzontale e verticale) di uomini e donne nel mercato del lavoro.

**Disparità tra i generi:** le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere.

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

**Diversità:** le differenze in materia di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, radici etniche, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita di ciascun individuo riscontrabili in un gruppo di persone.

**Divisione del lavoro (per sesso):** la divisione del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica.

**Empowerment:**

- a. concetto che nasce in ambito psico-sociale e indica lo sviluppo di autostima e fiducia nelle proprie capacità;
- b. parola d'ordine per il movimento internazionale delle donne. Ne sono state tentate le più varie traduzioni: da responsabilizzazione, a rafforzamento, ad acquisizione di potere e/o di forza e/o di autorità. Capire il senso di questo termine è più semplice se si parte dal verbo to empower, cioè dare, o darsi e quindi acquisire, potere. Il sostantivo caratterizza tutte le azioni da cui le donne, e soprattutto le organizzazioni, traggono un aumento della propria forza, del proprio potere, della forza contrattuale in un determinato contesto o nella società in generale. L'empowerment è un obiettivo in sé, una caratteristica che deve accompagnare tutte le rivendicazioni e iniziative, uno strumento per meglio perseguire altri obiettivi, come concepito per primo da donne femministe del sud del mondo. Significa "attribuire potere" (e responsabilità) alle donne, intesi non solo nel senso della promozione delle donne nei centri decisionali della società, della politica e dell'economia, ma anche come sollecito alle donne ad accrescere la propria autostima, ad auto valorizzarsi, ad accrescere le proprie abilità e competenze, capacità e possibilità di decidere, di essere autonome, di avere voce in capitolo nella famiglia, nella società e nella politica, per realizzare uno sviluppo più equo, una politica più democratica, una società più libera e solidale.

**Family friendly:** espressione che si riferisce a quelle politiche, servizi o strumenti che consentono di rendere le esigenze lavorative con quelle familiari.

**Femminilizzazione della povertà:** La crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini.

**Genere:** un concetto che esprime le differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono state apprese. Esse cambiano col tempo e variano all'interno delle singole culture e culture.

**Glass ceiling (soffitto di cristallo, soffitto di vetro):** la barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

**Indice di sviluppo umano (HDI):** elaborato dall'UNDP, (United Nation Development Programme) è un network di sviluppo globale delle Nazioni Unite, una organizzazione nata per sostenere, fra diversi Paesi, lo scambio di conoscenze, esperienze, risorse, per aiutare le persone a migliorare la qualità di vita), è un importante indice sintetico finalizzato alla misurazione dello sviluppo umano attraverso tre dimensioni:

- l'aspettativa di vita;
- l'istruzione;
- l'accesso alle risorse.

L'UNDP ha elaborato i più importanti indici di pari opportunità:

1. **Gender-related Development Index, (GDI):** dopo aver ideato e messo a punto nel 1990 l'indice di sviluppo umano, (HDI), cinque anni più tardi l'UNDP realizza questo indice sensibile alla dimensione di genere che misura le pari opportunità nello sviluppo umano;

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)

tre sono gli aspetti rilevati:

- aspettativa di vita, cioè la possibilità di vivere a lungo in buone condizioni di salute, misurata attraverso l'aspettativa di vita alla nascita,
- la conoscenza, misurata attraverso il tasso di alfabetizzazione
- degli adulti e dal tasso lordo di iscrizione nei livelli di istruzione primaria, secondaria e terziaria;
- uno standard di vita dignitoso, misurato attraverso il reddito percepito stimato.

2. **Gender Empowerment Measure, (GEM):** questo indice fa, invece, riferimento al grado di partecipazione di uomini e donne alla vita economica e politica di un paese. Anche in questo caso sono tre le dimensioni analizzate:

- partecipazione politica e il potere decisionale misurato attraverso la quota di donne e uomini presenti in parlamento;
- la partecipazione economica e il potere decisionale, misurato attraverso due indicatori: la quota di donne e uomini con cariche dirigenziali nel mercato del lavoro e la quota di donne nei lavori tecnico professionali;
- le risorse economiche, misurate attraverso il reddito percepito dalle donne e dagli uomini.

L'Unione Europea ha cercato di elaborare indici alternativi a quelli proposti dall'UNDP perché ritenuti poco adatti per un confronto significativo tra i paesi dell'Unione Europea e perché non quantificano in maniera solistica il concetto di pari opportunità, focalizzando solo tematiche specifiche.

**Indicatori di genere:** l'indicatore di genere rappresenta un passo successivo rispetto al dato disaggregato per genere, in quanto fornisce una lettura sintetica che mette in relazione alcuni dati di partenza. L'indicatore presuppone quindi un ragionamento che relaziona la posizione delle donne con quella degli uomini.

**Indici di pari opportunità:** L'indice si situa un gradino sopra l'indicatore di genere in quanto compie una sintesi ancora più elaborata, riassumendo in un unico numero le diverse dimensioni del concetto di pari opportunità. Ciò al fine di consentire comparazioni tra contesti socio economici diversi relativamente al grado di integrazione del principio di genere.

**Infibulazione:** dal latino fibula, spilla, è una mutilazione genitale femminile. Non ha alcuna base religiosa ma solo culturale e viene praticata indipendentemente dalla religione in molte società tribali dell'Africa, del sud della penisola Araba e del sud-est asiatico. Sotto il nome generico di infibulazione, vengono spesso raccolte tutte le mutilazioni a carico dei genitali femminili, praticate in 28 paesi dell'Africa sub-sahariana, per motivi non terapeutici, che ledono fortemente la salute psichica e fisica delle bambine e donne che ne sono sottoposte.

**Job sharing (Condivisione del lavoro):** si verifica quando un unico posto di lavoro, con retribuzione e condizioni di lavoro date, è condiviso da due o più persone che lavorano in base ad un sistema di rotazione o a un piano concordato.

**Identificazione e valutazione del lavoro non retribuito:** misurazione, in termini quantitativi, tenendo anche conto del suo valore in conti complementari, del lavoro non retribuito che esula dalla portata dei conti nazionali (sistema di conti nazionali delle Nazioni Unite) come ad esempio il lavoro domestico, la cura dei figli e di altre persone non autonome, preparazione dei pasti per la famiglia, lavoro per la comunità e altre attività di volontariato.

**Insensibile alla specificità di genere:** ignorare o trascurare la specificità di genere, (contrapposto ad aperto alle specificità di genere o neutro rispetto al genere).

**Lavoro di cura:** termine usato per designare il lavoro familiare, nella sua accezione più ampia: lavoro materiale e gestionale, presenza, attenzione, affetto. In senso lato, si riferisce alla componente "di cura" presente in molte professioni, per es. le sociosanitarie. Lo si considera di sovente in modo riduttivo, privo di competenza specifica, legato

In partnership con



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

a doti innate e dunque necessariamente gratuito. I nuovi assetti lavorativi tendono ad una nuova redistribuzione del lavoro di cura nella coppia, ancora fortemente diseguale, sia per il carico materiale sia per quello di responsabilità.

**Mainstreaming, (integrazione della dimensione delle pari opportunità - integrazione della dimensione di genere):** l'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione, (comunicazione della Commissione COM (96) 67 def. del 21/02/96).

**Mobbing:** nell'accezione più comune è l'insieme di comportamenti violenti (abusi psicologici, angherie, vessazioni, demansionamento, emarginazione, umiliazioni, maldicenze, etc.) perpetrati da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un lavoratore, prolungato nel tempo e lesivo della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica dello stesso. I singoli atteggiamenti molesti (o emulativi) non raggiungono necessariamente la soglia del reato né debbono essere di per sé illegittimi, ma nell'insieme producono danneggiamenti pluri-offensivi anche gravi con conseguenze sul patrimonio della vittima, la sua salute, la sua esistenza.

**Molestie sessuali:** comportamento indesiderato di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso che reca pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini.

**Neutro rispetto al genere/ sesso:** privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.

**Ostacoli invisibili:** insieme di atteggiamenti con il loro tradizionale corredo di pregiudizi, norme e valori che impediscono il conferimento di responsabilità/la piena partecipazione alla società (per le donne).

**Pari opportunità per donne e uomini:** l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale a motivo del sesso.

**Parità di trattamento tra donne e uomini:** consiste nell'assicurare l'assenza di discriminazioni, dirette o indirette, in base al sesso.

**Partecipazione equilibrata di donne e uomini:** la spartizione del potere e delle posizioni decisionali (rappresentanza di entrambi i sessi al 40-60%) tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita e che costituisce un'importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne (raccomandazione del Consiglio 96/694/CE del 02/12/96, GU L 319).

**Piano orario/tempi:** attività di pianificazione che i Comuni con una popolazione superiore a 30.000 abitanti devono organizzare (L. 53/2000) per l'attuazione di politiche temporali urbane relative agli orari dei servizi pubblici e privati, in modo da favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne e degli uomini che vivono e lavorano sul territorio.

**Programmazione secondo la specificità di genere:** un approccio attivo alla programmazione che considera il genere quale variabile o criterio fondamentali e che si adopera per integrare una dimensione esplicita di genere nella dimensione politica o in quella dell'azione.

**Quote rosa:** numero di posti riservati alle donne secondo determinate regole o criteri per superare gli squilibri esistenti nei luoghi di presa di decisione in particolare nei partiti politici, nel Parlamento e nei vertici del mondo economico-produttivo

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

**Rapporto di genere:** la relazione e la diseguale distribuzione dei poteri tra le donne e gli uomini che caratterizza un determinato sistema di genere (vedi Contratto sociale in base al sesso).

**Ruoli di genere:** un insieme di modelli d'azione e di comportamento inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini e che si perpetuano secondo i meccanismi descritti alla voce "Contratto sociale in base al sesso".

**Sex-Gender System / Sistema fondato sul Genere:** sistema di strutture economiche, sociali e politiche che sostiene e perpetua attribuzioni e ruoli di genere distinti per uomini e donne. Insieme dei processi, adattamenti, modalità di comportamento e di rapporti con i quali ogni società trasforma la sessualità biologica in prodotti dell'attività umana e organizza la divisione dei compiti tra gli uomini e le donne, differenziandoli l'uno dall'altro creando, appunto, il genere.

**Segregazione occupazionale:** la concentrazione di donne e uomini in diversi tipi e livelli di attività e occupazione che vede le donne confinate in una gamma più ristretta di occupazioni (segregazione orizzontale) rispetto agli uomini e ai livelli più bassi (segregazione verticale).

**Segregazione orizzontale:** la concentrazione di donne e uomini in diversi settori e occupazioni, (vedi Segregazione occupazionale).

**Segregazione verticale:** la concentrazione delle donne e degli uomini in diversi gradi, livelli di responsabilità o posizioni, (vedi Segregazione occupazionale).

**Sesso:** le caratteristiche biologiche distinguono gli esseri umani in maschi o femmine.

**Significativo in relazione al genere:** il fatto che una particolare politica o azione sia rilevante o meno per quanto concerne il rapporto di genere/la parità tra le donne e gli uomini.

**Specificità di genere:** il carattere di tutte le tematiche che hanno relazione col genere/con le differenze riscontrabili nelle vite delle donne e degli uomini.

**Stalking:** letteralmente: perseguitare. Indica una serie di atteggiamenti tenuti da un individuo che affligge un'altra persona, spesso di sesso opposto, perseguitandola ed ingenerando stati di ansia e paura, che possono arrivare a comprometterne il normale svolgimento della quotidianità. La persecuzione avviene solitamente mediante reiterati tentativi di comunicazione verbale e scritta, appostamenti ed intrusioni nella vita privata. Lo stalker può essere un estraneo, il più delle volte è un conoscente, un collega, o un ex-partner, che agisce spinto dal desiderio di recuperare il precedente rapporto o per vendicarsi di qualche torto subito. In altri casi ci si trova davanti a persone con problemi di interazione sociale, che agiscono in questo modo con l'intento di stabilire una relazione sentimentale, imponendo la propria presenza ed insistendo anche nei casi in cui si sia ricevuta una chiara risposta negativa. Meno frequente il caso di individui affetti da disturbi mentali, per i quali l'atteggiamento persecutorio ha origine dalla convinzione di avere una relazione con l'altra persona. Solitamente questi comportamenti si protraggono per mesi o anni, il che mette in luce l'anormalità di questo genere di condotta.

**Stereotipi di genere:** convinzioni condivise e trasmesse socialmente per secoli che attribuiscono caratteristiche predeterminate alle persone. Processo che ordina gli individui in ragione del loro sesso e costruisce ruoli maschili e femminili nell'ambito dell'istruzione, formazione, cultura, mercato del lavoro e comunicazione nello spazio privato e familiare, pubblico e professionale. L'accezione negativa attiene ad una visione semplificata che penalizza e non favorisce la parità tra i sessi ed il pieno inserimento nella vita lavorativa, sociale e familiare, soprattutto delle donne.

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)



**C.L.A.C.** *Conciliazione, Lavoro & Cura* CUP B4F11000100002

**Studi sulla donne/studi di genere:** un approccio accademico, di solito interdisciplinare, all'analisi della situazione delle donne e dei rapporti di genere come anche della specificità di genere delle diverse discipline.

**Trattamento preferenziale:** il trattamento di un individuo o di un gruppo di individui in modo da determinare un miglioramento sul piano dei benefici, dell'accesso, dei diritti, delle opportunità o dello status rispetto ad altri individui o gruppi. Esso può essere usato in modo positivo se implica un'azione positiva volta a eliminare una precedente prassi discriminatoria o può avere valenza negativa se intende mantenere differenziali o vantaggi di un individuo/gruppo di individui rispetto ad altri.

**Uguaglianza dei sessi:** il concetto implica che tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere e che i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura eguale.

**Uguaglianza di genere:** equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

**Valutazione d'impatto rispetto al sesso:** la valutazione delle proposte politiche onde accertarne l'eventuale impatto differenziale sulle donne e sugli uomini al fine di adattare tali proposte così da neutralizzare gli effetti discriminatori e promuovere l'uguaglianza dei sessi.

**Verifica dell'integrazione della dimensione di genere:** l'analisi e la valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in considerazione del modo in cui essi applicano criteri legati al genere.

**Verifica in base al genere:** una verifica delle proposte politiche per assicurare che siano stati evitati eventuali effetti discriminatori in base al genere a seguito di tale politica e che sia promossa l'uguaglianza dei sessi.

**VISPO (Valutazione di Impatto Strategico di Pari Opportunità):** le linee guida VISPO - Valutazione d'Impatto Strategico delle Pari Opportunità - sono state elaborate dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, quale strumento di orientamento metodologico e tecnico volto ad offrire agli stakeholders un supporto operativo nella programmazione di interventi in ottica di genere. Forniscono indicazioni in relazione alla tipologia dei possibili impatti che gli interventi cofinanziati producono, focalizzando l'attenzione su quattro ambiti/obiettivi posti come strategici dalla Commissione europea:

- miglioramento delle condizioni di vita delle donne;
  - miglioramento dell'accessibilità delle donne al mercato del lavoro ed alla formazione;
  - miglioramento della situazione lavorativa delle donne sul posto di lavoro e redistribuzione del lavoro di cura;
- promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

In partnership con

Provincia di Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Sindacati CISL – Brindisi, UIL-Brindisi, CGIL Brindisi, Confindustria Brindisi, Associazione ProAttivamente, Associazione AKTA, Associazione Gruppo Pari Opportunità, AZIM (Ass. Zona Industriale Mesagne)