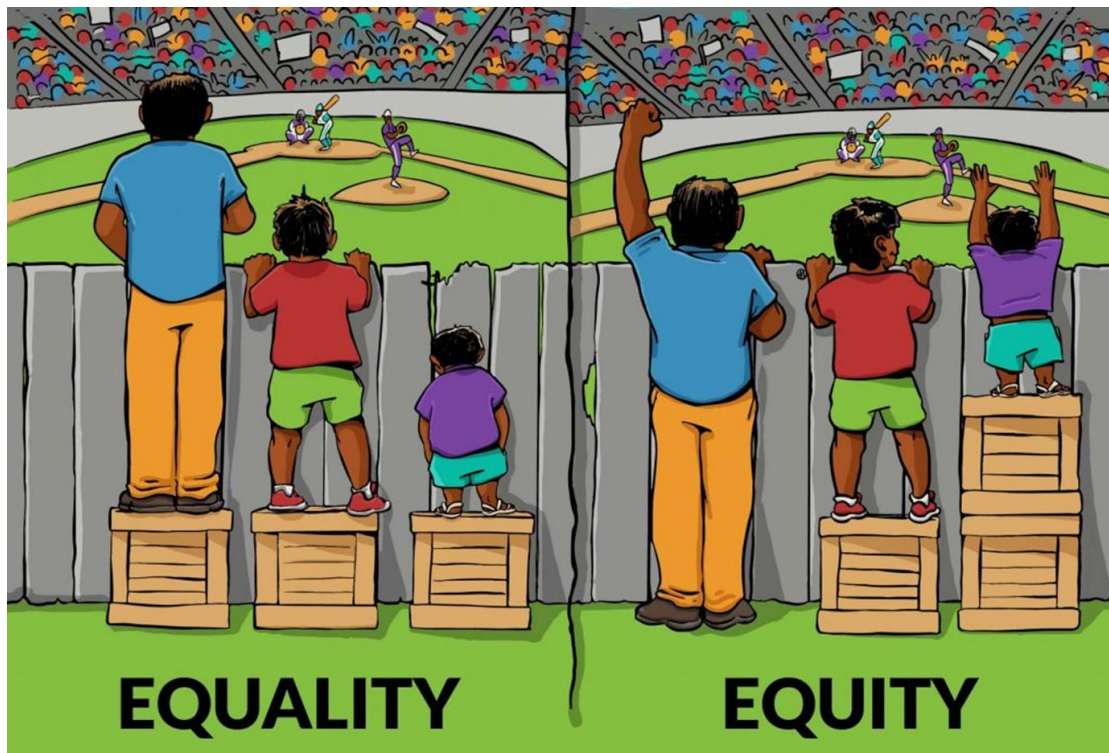


## I parte: PARITA' DI GENERE

17 marzo 2025



## PARI OPPORTUNITA' E PARITA' DI GENERE



## POSIZIONAMENTO ITALIA

### *Dati del Global Gender Gap Report 2024 del World Economic Forum*

Economy Profile	Score <small>(parity = 0, parity = 1)</small>	Rank <small>(out of 140 countries)</small>
<b>Italy</b>	<b>0.703</b>	<b>87th</b>

Global Gender Gap Index 2024 Edition



#### Overview

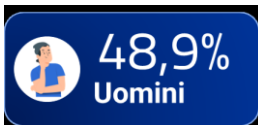
Index and Subindex	Score	Rank
Global Gender Gap Index	0.703	87th
Economic Participation and Opportunity	0.608	111th
Educational Attainment	0.996	56th
Health and Survival	0.967	94th
Political Empowerment	0.243	67th

Global Gender Gap Index Indicators

2024

## POSIZIONAMENTO ITALIA

### *Dati del Rendiconto di Genere 2024 Inps*



1. Istruzione: 52,6% diplomati e 59.9% laureati sono donne
1. Lavoro: 52,2% delle donne occupate / 70,4% degli uomini  
Gap retributivo
3. Famiglia: numero posti nido media al 30% - congedi parentali
4. Violenza di genere: aumento denuncia dei reati
5. Pensioni: gap pensionistico

## *PARITA' DI GENERE – L'Unione Europea*

Trattato sull'Unione Europea firmato a Maastricht il 7 febbraio 1992 – art. 2 e 3 (promozione della parità fra uomo e donna)

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea

### Art. 21 – Non discriminazione

1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.
2. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

### Art. 23 – Parità fra uomini e donne

La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

## *PARITA' DI GENERE – la nostra Costituzione*

**Art. 3** – Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

**Art. 29** – La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio.

Il matrimonio è ordinato sull'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare.

**Art. 37** – La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

**Art. 51** - Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

## *PARITA' DI GENERE – L'accesso alle professioni e pubblici impieghi*

- L. 1441 del 27 dicembre 1956 – viene consentito l'accesso alla Magistratura per le donne (solo Giudici popolari e componenti dei Tribunali dei minorenni)
- L. 10863 del 7 dicembre 1959 – viene consentito l'accesso in Polizia (solo nel Corpo femminile e con specifiche funzioni)
- L. 66 del 9 febbraio 1963 – viene riconosciuto il pieno diritto ad accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera
- L. 380 del 20 ottobre 1999 – viene rimosso il divieto di svolgimento del servizio militare per le donne

## *PARITA' DI GENERE – le normative contro le discriminazioni*

L. 903 del 9 dicembre 1977

Sancisce il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nelle retribuzioni e nell'attribuzione di qualifiche professionali

D.lgs. 216 del 9 luglio 2003

Ripropono il divieto di ogni discriminazione in base al sesso, per tutta la durata del rapporto di lavoro sia nel settore pubblico che privato e non solo al momento dell'assunzione

## *PARITA' DI GENERE – tutto in famiglia*

L. 898 del 1 dicembre 1970

Viene introdotto nella ns legislazione il divorzio

L. 151 del 19 maggio 1975

Si riforma il diritto di famiglia, stabilendo la parità fra coniugi, sostituendo la patria potestà con la potestà parentale

D.lgs. 149 del 10 ottobre 2022

Viene istituito un Tribunale per le persone, per i minorenni e per le famiglie con la creazione di un rito unico per la materia della famiglia.

## *PARITA' DI GENERE – le azioni positive*

L. 125 del 10 aprile 1991

Introduce le azioni positive volte ad eliminare le disparità di fatto che sfavoriscono l'accesso delle donne al mondo del lavoro; a promuovere l'inserimento delle donne nei settori in cui sono sottorappresentate; favorisce l'equilibrio fra responsabilità familiare e professionale

L. 215 del 25 febbraio 1992

Prevede agevolazioni e finanziamenti per le imprese femminili

Legge di bilancio 2018

Riconosce un contributo per le assunzioni di donne vittime di violenza da parte di cooperative sociali

D.l. 34 del 19 maggio 2020

Istituisce il reddito di libertà, un sussidio economico a favore delle donne vittime di violenza.

## *PARITA' DI GENERE – contro la violenza*

L. 154 del 5 aprile 2001

Introduce una serie di misure di protezione per contrastare il maltrattamento domestico

D.l. 11 del 23 febbraio 2009

Introduce nel codice penale il reato di atti persecutori (stalking)

D.l. 93 del 14 agosto 2013

Introduce ulteriori misure di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne

L. 69 del 19 luglio 2019

Introduce il codice rosso per il contrasto alla violenza di genere e domestica

## *PARITA' DI GENERE – La parità di genere nel PNRR*

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma Next Generation EU, il pacchetto da 750 miliardi di euro, concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica.

Il Piano prevede investimenti e un coerente pacchetto di riforme, a cui sono allocate risorse per 191,5 miliardi di euro.

Si articola in 7 Missioni, ovvero aree tematiche principali su cui intervenire:

1. Digitalizzazione
2. Transizione ecologica
3. Mobilità sostenibile
4. Istruzione e ricerca
5. Inclusione e coesione
6. Salute
7. Re-powerEU

3 priorità trasversali:

- Giovani
- **Parità di genere**
- Riduzione del divario di cittadinanza

## *PARITA' DI GENERE – Strategia nazionale per la parità di genere*

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione europea, con una prospettiva di lungo termine, rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere.

### LA STRUTTURA

La strategia si concentra sulle seguenti cinque priorità strategiche

① Lavoro

② Reddito

③ Competenze

④ Tempo

⑤ Potere

## *PARITA' DI GENERE – Certificazione della parità di genere*

Il sistema di certificazione della parità di genere è disciplinato dalla legge n. 162 del 2021 (legge Gribaudo) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022), ha l'obiettivo di assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il “gender pay gap”, aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità. L'introduzione del Sistema di certificazione della parità di genere dà attuazione alla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

### **Vantaggi:**

1. esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro
2. punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

## *PARITA' DI GENERE – Focus nuovo codice appalti pubblici*

### **D.Lgs. 36/2023 – nuovo codice dei contratti pubblici**

Le aziende tenute alla redazione del rapporto biennale secondo l'articolo 46 del D.lgs. 198/2006 – “Codice delle pari opportunità” (oltre i 100 dipendenti fino al 2021 e oltre i 50 dal 2022), devono produrre, al momento della presentazione dell'offerta in sede di gara, una copia dell'ultimo rapporto trasmesso in materia di azioni di riduzione del c.d. gender gap, divario di genere.

Gli operatori economici più piccoli, ma con almeno 15 dipendenti, devono comunque presentare un'apposita relazione di genere.

Inoltre per quanto riguarda i criteri di aggiudicazione degli appalti di lavori, servizi e forniture, al fine di promuovere la parità di genere, il nuovo codice dispone che le stazioni appaltanti prevedano nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere.

## *PARITA' DI GENERE – Focus quota di genere*

Con "quota di genere" si fa riferimento a quei provvedimenti adottati nei consigli di amministrazione o nelle sedi istituzionali allo scopo di introdurre obbligatoriamente una certa percentuale di persone del genere meno rappresentato.

Il fine delle quote è quello di sanare uno squilibrio di genere. Diversi stati europei le hanno adottate seguendo le direttive UE che richiedono l'introduzione di strumenti - azioni positive - in grado di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne.

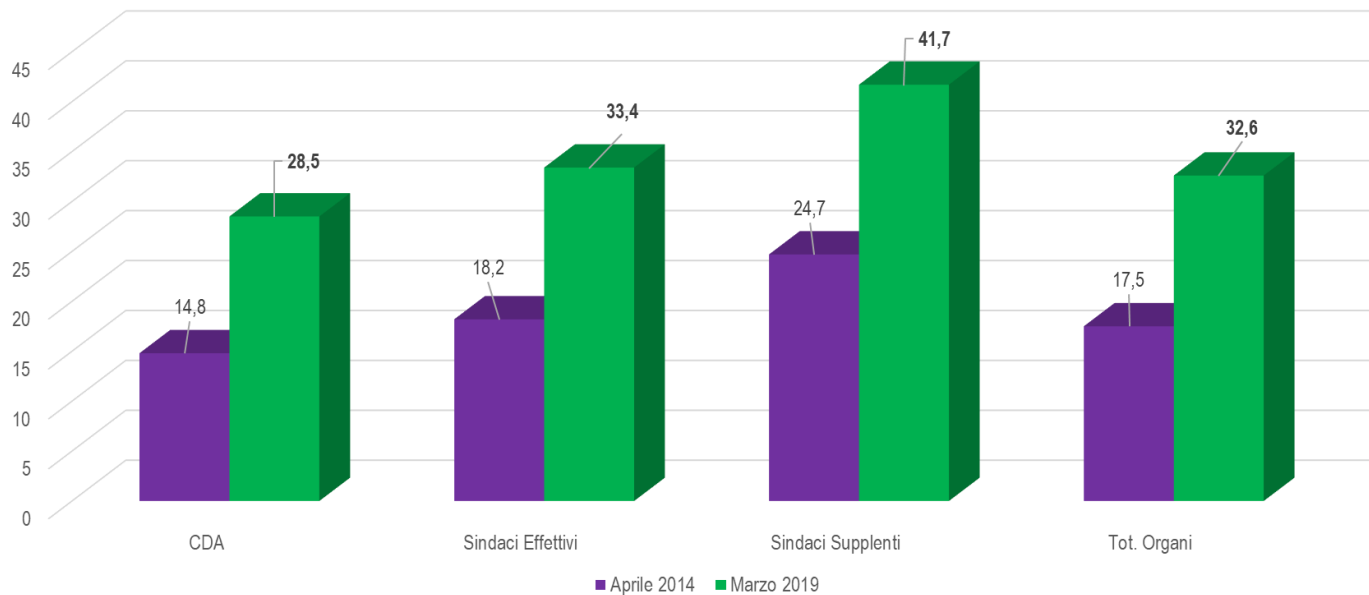
Legge n. 120 del 12 luglio 2011

DPR 251 del 30 novembre 2012

T.U. partecipate pubbliche – d.lgs. 176/2006

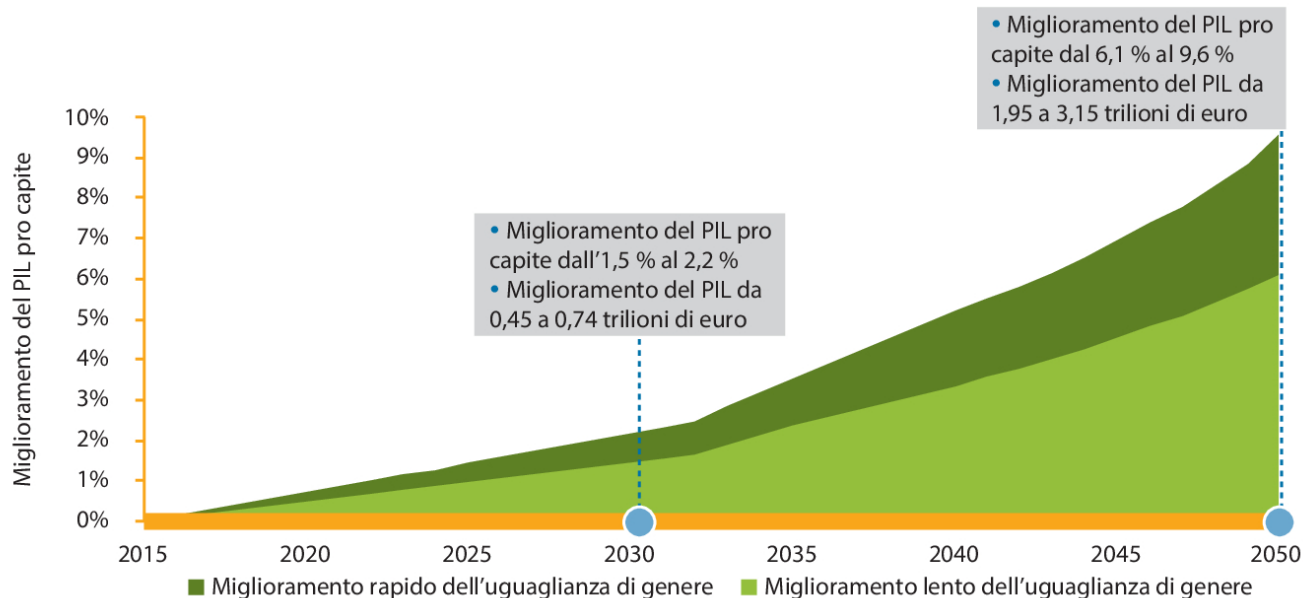
Legge n. 160/2019 – legge di bilancio 2020 – commi  
302-305

## *PARITA' DI GENERE – % di donne negli organi di amministrazione e controllo società controllate P.A. Aprile 2014/Marzo 2019*



## PARITA' DI GENERE – Conviene!

Figura 2. L'effetto di una migliore uguaglianza di genere sul PIL pro capite



Dati Istituto Europeo sull'Uguaglianza di Genere

## II parte: BILANCI DI GENERE



## *Cosa è il “Bilancio di Genere” e a cosa serve (1/2)*

Il Bilancio di Genere è un documento che viene redatto al fine di disporre di uno strumento che consenta di poter **analizzare e valutare in modo efficace** come le decisioni pubbliche e l'impegno economico-finanziario di una amministrazione influiscono in modo diverso su uomini e donne.

E' un documento che ha quindi l'obiettivo di **evidenziare in modo trasparente** la destinazione delle risorse di bilancio, osservando l'impatto che il loro impiego ha sulle disuguaglianze tra i due generi, considerando i loro ruoli nelle dinamiche familiari, sociali, economiche e politiche.

## *Cosa è il “Bilancio di Genere” e a cosa serve (2/2)*

Attraverso l'analisi dei dati che possono emergere da un Bilancio di Genere ben costruito, può essere migliorato l'**indirizzo politico di una amministrazione** che intenda formare una società nella quale tutti, sia uomini che donne, possano trovare lo spazio e le condizioni più adatte alle proprie esigenze ed aspettative di vita, nel contesto del lavoro, della salute, dello studio, della famiglia.

Gli indirizzi politici e l'assetto organizzativo di una amministrazione, sia che si tratti di una pura e semplice azienda, o di una società, di una Provincia, di un Comune, o di un qualunque altro Ente, per consentire il miglior **sviluppo delle potenzialità del contesto** di riferimento, è necessario che tengano conto delle diverse esigenze e dei diversi ritmi di vita di ciascun componente la struttura, essendo inconfutabile che nella quasi totalità dei casi vi sono sostanziali differenze tra la quotidianità maschile e quella femminile.

## *Il Gender Mainstreaming (1/2)*

Quando si parla di Bilancio di Genere, dobbiamo tenere conto necessariamente del **Gender Mainstreaming** e dell'importanza della sua applicazione.

Vi è infatti uno stretto collegamento tra il Bilancio di Genere ed il Gender Mainstreaming, essendo quest'ultimo il processo che consente di comprendere meglio quali siano le **cause delle molteplici disparità** che tutt'oggi esistono nella nostra società tra uomini e donne, analizzando i meccanismi che ne sono alla base.

E' quindi un approccio strategico alle politiche oggetto di esame, il cui intento principale è quello di **identificare le strategie** più adatte a combattere le disparità tra i generi, affinché le disuguaglianze non continuino a perpetrarsi.

## *Il Gender Mainstreaming (2/2)*

Le strategie si perseguono attraverso la *pianificazione* di leggi e politiche, la loro *attuazione*, il loro *monitoraggio* per verificare la loro effettiva efficacia una volta applicate.

L'ambito nel quale si registra una forte disuguaglianza tra genere maschile e femminile è senza dubbio quello del lavoro. Purtroppo i rapporti tra le **donne ed il mercato del lavoro** sono ancora governati in larga parte da uomini, quali *datori di lavoro* e soggetti *erogatori di credito*. Recentissime rilevazioni hanno evidenziato che, ad esempio, tutt'oggi l'accesso al credito per le donne -sia come soggetti privati che come imprenditrici- è complicato proprio a causa delle differenze esistenti nella quotidianità femminile rispetto a quella maschile sopra accennata che comporta per le donne minor tempo disponibile per dedicarsi al lavoro, minor reddito, minori garanzie.

## *Il primo Bilancio di Genere dello Stato e le analoghe applicazioni alle altre amministrazioni pubbliche (1/2)*

Il Bilancio di Genere nel Bilancio dello Stato è stato **introdotto** per la prima volta con l'art. 38 septies della Legge 196 del 2009 – Legge di Contabilità e Finanza Pubblica, in un'epoca in cui erano già maturate alcune esperienze a livello locale e in alcune amministrazioni pubbliche.

Negli anni, alla Legge del 2009, hanno fatto seguito altri decreti legislativi, decreti ministeriali, risoluzioni del parlamento europeo e direttive; tra queste il decreto legislativo n.116 del 12 settembre 2018, correttivo del decreto legislativo n. 90 del 12 maggio 2016 in tema di completamento della riforma del bilancio dello Stato, ha **confermato e rafforzato** l'importanza di una lettura di genere del Bilancio dello Stato, essendo necessario che tale documento sia utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere nelle politiche pubbliche.

## *Il primo Bilancio di Genere dello Stato e le analoghe applicazioni alle altre amministrazioni pubbliche (2/2)*

Le indicazioni fornite nel DPCM del 16 giugno 2017, che decretò la sperimentazione per l'anno 2016 del Bilancio di genere riferito al conto del bilancio dello Stato, evidenziavano che il documento aveva espressamente l'obiettivo di valutare con trasparenza il diverso impatto delle politiche di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, di servizi, di tempo e lavoro non retribuito.

## *Primi cenni sulla necessità di riclassificazione contabile delle spese (1/2)*

Il citato DPCM specifica che per realizzare un Bilancio in un'ottica di genere è necessario adottare una metodologia generale di riclassificazione contabile delle spese del Bilancio di partenza, suddividendole in:

- a) neutrali rispetto al genere
- b) sensibili, ovvero con un diverso impatto su donne e uomini
- c) destinate a ridurre le disuguaglianze di genere

Il decreto specifica ancora che al fine di monitorare il diverso impatto delle politiche statali sul genere, è necessario avvalersi di appositi indicatori statistici, le cui modalità di raccolta e presentazione furono raccolte in una linea guida.

## *Primi cenni sulla necessità di riclassificazione contabile delle spese (2/2)*

I soggetti coinvolti nella costruzione e individuazione degli indicatori statistici furono il Dipartimento per le Pari Opportunità, il Dipartimento della funzione pubblica, il MEF e la Ragioneria Generale dello Stato, con la collaborazione dell'Istat.

Lo stesso decreto infine prevede che le **amministrazioni pubbliche diverse dallo Stato** possono definire un percorso di adozione della riclassificazione contabile secondo una prospettiva di genere e del ricorso ad indicatori di monitoraggio in analogia al Bilancio dello Stato.

## *Quali sono le motivazioni e gli obiettivi posti alla base della redazione di un Bilancio riclassificato in un'ottica di genere (1/2)*

Per il Dipartimento per le Pari Opportunità le motivazioni basilari e gli obiettivi da perseguire sono:

- accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere;
- assicurare una maggior efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- promuovere una maggior trasparenza della P.A. attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

## *Quali sono le motivazioni e gli obiettivi posti alla base della redazione di un Bilancio riclassificato in un'ottica di genere (2/2)*

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione ritiene che i motivi e gli obiettivi oggi importantissimi per le amministrazioni locali sono l' *efficienza, l'efficacia, la trasparenza e l'equità*, laddove il BdG consente di:

- sensibilizzare gli amministratori e la cittadinanza sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche adottate;
- ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse;
- migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa;
- sviluppare dati e statistiche gender sensitive;
- rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse collettive e le politiche pubbliche.

## *Il Decreto dirigenziale 14/05/2024 n. 10143 Regione Toscana Le prime attività che i Comuni coinvolti devono porre in essere (1/2)*

Con il D.D. 10143/2024 (adozione 12182 31/5/24) la Regione ha approvato il bando denominato:

*“Avviso pubblico per la realizzazione di attività di sensibilizzazione e di sostegno alla parità di genere”* al fine di promuovere e sostenere la parità di genere, in linea con la strategia europea in questo ambito e in un contesto di politiche regionali rivolte alle donne, di cui al progetto ATI previsto nel Programma di governo 2020-2025. Il bando è cofinanziato dal Programma Regionale del Fondo sociale europeo plus Fse 2021-2027.

L'avviso pubblico prevede due azioni:

- 1) La promozione la redazione di Bilanci di Genere per Comuni e Province (azione facoltativa)
- 2) Attività di sensibilizzazione nelle scuole sulla parità di genere e contrasto degli stereotipi (azione obbligatoria)

## *Il Decreto dirigenziale 14/05/2024 n. 10143 Regione Toscana Le prime attività che i Comuni coinvolti devono porre in essere (2/2)*

Per la realizzazione della prima attività, che ci interessa nello specifico, i Comuni coinvolti dovranno:

- partecipare ad una fase iniziale di sensibilizzazione, condivisione, coinvolgimento, affiancamento sul bilancio di genere ed il suo utilizzo;
- condividere i dati utili alla redazione del bilancio;
- mettere a disposizione uno o più funzionari che verranno affiancati per la stesura del BdG;
- approvare il BdG con atto politico, o in sede di approvazione del Bilancio consuntivo dell'ente o con atto successivo;
- partecipare agli eventi di diffusione dei risultati.

## *Brevi introduzione sulle indicazioni metodologiche previste dall'avviso della Regione Toscana per la redazione del BdG le aree di indagine e gli indicatori statistici (1/3)*

Il Bilancio di Genere abbiamo quindi compreso essere uno strumento di **analisi e di programmazione finanziaria** che viene redatto al fine di **individuare le disuguaglianze di genere**, individuare **l'impegno assunto dalle amministrazioni** per combattere questo fenomeno, **valutare l'efficacia** delle azioni e delle relative risorse messe in campo.

## *Brevi introduzione sulle indicazioni metodologiche previste dall'avviso della Regione Toscana per la redazione del BdG le aree di indagine e gli indicatori statistici (2/3)*

L'avviso pubblico citato specifica che i due obiettivi fondamentali sono:

- 1) capire quali sono i bisogni dei cittadini e delle cittadine, cercando di cogliere attraverso una *analisi di contesto* gli elementi maggiormente descrittivi della popolazione in termini di genere;
- 2) partendo dall'analisi di contesto, *far emergere come l'ente risponde ai bisogni dei cittadini*, uomini e donne: la capacità di risposta è analizzata attraverso la descrizione della sua attività, delle scelte politiche e di indirizzo strategico, delle decisioni di bilancio.

## *Brevi introduzione sulle indicazioni metodologiche previste dall'avviso della Regione Toscana per la redazione del BdG le aree di indagine e gli indicatori statistici (3/3)*

I Bilanci di Genere quindi si compongono attraverso vari step i cui principali sono:

- la mappatura della popolazione attraverso la raccolta dei dati quantitativi e qualitativi presso le varie fonti disponibili che comporta la preventiva individuazione degli stakeholder;
- la riclassificazione del Bilancio Economico dell'Ente per genere (gender budgeting) tenendo conto delle *aree di indagine*, degli *indicatori statistici* e delle *aree tematiche*.

Occorre poi procedere alla individuazione dei destinatari del BdG ed alla sua diffusione.

## Le aree di indagine (1/3)

Gli interventi e le risorse messe in campo dalle amministrazioni locali devono essere classificati in base agli effetti sul genere femminile e in particolare l'avviso della RT individua tre aree così composte:

A) **Area diretta alle P.O.** che attiene a tutte le iniziative ed alle attività destinate alla promozione del pari opportunità ed agli interventi specifici diretti alle donne, come ad esempio : eventi per la diffusione della cultura di parità, la promozione dell'imprenditoria femminile, interventi di prevenzione contro lo sfruttamento e la prostituzione, luoghi di aggregazione per le donne ed altre iniziative similari;

## Le aree di indagine (2/3)

B) **Area Indiretta** che può essere distinta a sua volta in tre categorie :

- *strumenti di sostegno* che contiene gli interventi che non assumono un indirizzo specificatamente destinato alle donne, ma che comunque influiscono in modo importante sulla loro vita, aiutando una miglior conciliazione tra vita familiare e lavorativa; (es. istruzione, formazione, lavoro, infanzia, anziani, fasce deboli)
- *servizi alla persona* legati alla qualità della vita dei singoli ma non direttamente connessi alla famiglia ed alle esigenze di conciliazione vita-lavoro; (es. politiche sociosanitarie e trasporto pubblico)
- *azioni di contesto* riguarda gli interventi riferiti all'ambiente nel quale vive il singolo, i cui benefici non sono direttamente connessi all'uguaglianza di genere; (es. politiche per l'industria, la cultura, lo sport, infrastrutture di trasporto, aree verdi, sicurezza, protezione civile)

## Le aree di indagine (3/3)

C) **Area Neutra** riguarda i servizi generali dell'Ente.

## Gli indicatori statistici

Per evidenziare le diverse caratteristiche e i differenti comportamenti di uomini e donne rispetto a molteplici fenomeni di natura socio-economica, è necessario ricorrere ad una ampia disponibilità di indicatori.

Gli indicatori statistici forniti dall'Istat per il Bilancio di genere vengono infatti individuati tenendo conto che uomini e donne sono influenzati diversamente dalle politiche di bilancio, vivendo situazioni economiche diverse, avvertendo bisogni individuali differenti, e fruendo di taluni servizi in modo differente.

## Le aree tematiche

Gli indicatori statistici vengono poi elaborati all'interno di ciascuna area tematica e rappresentati nelle sette aree tematiche attualmente previste che sono:

- 1) il mercato del lavoro;
- 2) la conciliazione tra vita privata e vita professionale;
- 3) la tutela del lavoro, previdenza e assistenza;
- 4) l'istruzione e gli interventi contro gli stereotipi di genere;
- 5) la partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi;
- 6) il contrasto alla violenza di genere;
- 7) la salute, lo stile di vita e la sicurezza.

## La necessità di individuare gli Stakeholder interni (1/2)

Come in precedenza accennato è indispensabile individuare inizialmente gli stakeholder interni da coinvolgere nella redazione del Bilancio di Genere dell'Ente.

Nel caso di specie gli stakeholder di questo progetto sono quindi coloro che sono in possesso dei dati necessari alla mappatura della popolazione, alla analisi del contesto ed alla riclassificazione in termini di genere delle risorse finanziarie dedicate ed utilizzate dalla P.A. di riferimento.

## La necessità di individuare gli Stakeholder interni (2/2)

Si ritiene che possano quindi essere individuati nei principali responsabili dei seguenti settori:

1. Gestione bilanci e investimenti (settore risorse finanziarie)
2. Settore servizi alla persona
3. Risorse umane (analisi contesto interno)
4. Cultura e turismo
5. Settore affari generali e istituzionali (anagrafe)

## Conclusioni della prima giornata (1/3)

L'Ente che redige il Bilancio di Genere deve individuare quali sono gli obiettivi che intende raggiungere e in quale lasso di tempo, anche in base agli stanziamenti finanziari che potrà mettere a disposizione per ciascuna area.

Gli interventi che formano oggetto di ciascuna area di indagine fanno già comprendere il senso e l'importanza politica e strategica che assume il Bilancio di Genere, laddove rende edotta la comunità delle iniziative poste in essere dall'amministrazione che la governa, le provviste finanziarie destinate a ciascun progetto, l'efficacia delle spese sostenute che sarà valutata in base ai benefici effettivamente ottenuti e risultanti dalla rendicontazione.

## Conclusioni della prima giornata (2/3)

Il Bilancio di Genere è quindi anche un fondamentale strumento di riflessione per le amministrazioni che, sulla base di quanto emergerà dalla rendicontazione dei dati in esso inseriti ed elaborati, potranno individuare eventuali aree e servizi che necessitano di azioni più efficaci, e/o trovare conferma che gli interventi riferiti a talune aree e servizi stiano già conducendo agli obiettivi prefissati e nei tempi programmati.

Per servire a questi scopi è facilmente intuibile che i Bilanci di Genere devono essere redatti con periodicità costante senza soluzione di continuità, oltreché con i medesimi criteri al fine di poterli rendere comparabili tra loro.

## Conclusioni della prima giornata (3/3)

Il percorso di riclassificazione dei costi di Bilancio è piuttosto articolato e complesso, così come possono essere articolate e complesse le varie fasi di impostazione e redazione delle varie sezioni del Bilancio e per tale motivo, anche ai fini della necessaria comparabilità, è raccomandabile la stesura di apposite linee guida.

**GRAZIE**

*PEACE 2 (Progettare E Animare Comunità Educanti 2) è il progetto triennale della Provincia di Siena finanziato dalla Regione Toscana nell'ambito del rifinanziamento della legge regionale 'Cittadinanza di genere' (l.r. 16/2009) grazie ai fondi del PR FSE+2021-2027.*