

Gruppo di lavoro

**POLITICHE,
BILANCI
E
STATISTICHE DI GENERE**

2005-2006

I quaderni dei Gruppi di Lavoro

**LE CONSIGLIERE DI PARITA'
DEL GRUPPO DI LAVORO DELLA RETE NAZIONALE
CHE HANNO PARTECIPATO AI LAVORI**

Amorevole Rosa Maria, *provincia di Bologna – REFERENTE*

Barillà Antonella, *regione Val d'Aosta*

Belotti Daniela, *provincia di Roma*

Bittarelli Barbara, *provincia di Terni*

Blandino Teresa, *provincia di Vibo Valentia*

Caminiti Giulia, *provincia di Cosenza*

Ferrari Donatella, *provincia di Reggio Emilia*

Greco Marcella, *provincia di Palermo*

Lampis Francia, *provincia di Nuoro*

Lovisetto Ester, *provincia di Vicenza*

Mazzanti Rita, *provincia di Ferrara*

Pasanisi Maria, *provincia di Taranto*

Tempera Gianna, *provincia di Catania*

Testone M. Antonietta, *provincia di Agrigento*

Zambellini Nadia, *provincia di Pavia*

GRUPPO DI LAVORO

“POLITICHE, BILANCI E STATISTICHE DI GENERE”

Relazione delle attività svolte

Consigliera Rosa M. Amorevole, Referente

Il Gruppo di Lavoro prende l'avvio a partire dalla proposta emersa dal Gruppo Azioni Positive ed approvata nella Rete Nazionale delle Consigliere di Parità svoltasi a Roma nel luglio 2005.

Sono formalmente componenti del Gruppo 15 Consigliere, che hanno garantito una presenza pressoché costante durante le fasi di lavoro: 2 regionali e le rimanenti provinciali.

Fin dal primo incontro si è evidenziata l'ampiezza del tema affidatoci: infatti parlare di politiche, bilanci e statistiche di genere implica non solo trattare in merito alle statistiche ed al gender budgeting, ma prendere in considerazione anche tutti quegli aspetti collegati che trovano in questi due ambiti una opportunità di misurazione/verifica, e quelli che direttamente ed indirettamente incidono sulle politiche, vale a dire:

- rappresentanza
- differenziali salariali
- responsabilità sociali di impresa
- promozione di interventi di modifica nelle procedure di rilevazione qualitativa e quantitativa a livello locale
- promozione di norme e prassi a livello locale e nazionale
- formazione dei decisori locali e nazionali

solo per fare qualche esempio.

Inoltre, questi temi incrociano spesso e volentieri quanto trattato anche da altri Gruppi di Lavoro, quali ad esempio quello sulle azioni positive, sulle rilevazioni statistiche collegate al rapporto biennale (ex art. 9 L. 125/91) o alla formazione.

Il tutto coniugato all'interesse primo di sviluppare linee guida utili alle Consigliere di Parità, non solo per meglio identificarne ruolo ed attività in merito ma anche per poter promuovere utili sinergie anche attraverso la definizione di protocolli di riferimento a livello nazionale

che possano avere una ricaduta operativa sui livelli territoriali regionale e provinciale.

Le azioni di promozione, sostegno, intervento della Consigliera di Parità potranno essere meglio mirate a fronte di una chiara definizione del ruolo, delle competenze e delle sinergie possibili, e quadri di riferimento nazionale potranno permettere alle Consigliere stesse di trovare un utile sfondo per incardinare le azioni locali anche superando quelle difficoltà che talvolta si incontrano nel territorio di appartenenza.

Quello che l'Europa ci insegna da diversi anni a questa parte è che le azioni a livello territoriale non possono esistere se non in un contesto di rete di una pluralità di attori che, ciascuno nell'esercizio del proprio ruolo e delle proprie competenze, apporta una specifica parte utile alla definizione, all'implementazione e al sostegno di un disegno complessivo.

Il Gruppo ha dunque lavorato seguendo questa filosofia:

- valorizzazione delle competenze interne
- confronto e scambio di punti di vista
- condivisione dell'obiettivo comune
- promozione di rete
- individuazione di azioni comuni e di rafforzamento reciproco, anche attraverso la promozione di proposte normative a sostegno di donne e uomini, bambine e bambini che vivono e lavorano

Parlare di pari opportunità e di mainstreaming, concetti spesso complessi da comprendere per chi ha sempre pensato in termini di efficacia ed efficienza declinata a prescindere dalle differenze e dalle disuguaglianze, che la realtà di fatto evidenzia quando si attivano dei processi valutativi. Elementi che difficilmente possono essere superati se non si diffonde quella pratica dell'analisi in ottica di genere.

Il Gruppo si è riunito per 8 giornate di lavoro, di cui 3 di carattere interno e 5 in presenza di esterni con i quali le Consigliere si sono confrontate allo scopo di:

- definire un glossario comune
- approfondire esperienze in atto (sperimentali e di ricerca)
- individuare proposte per sostenere comuni obiettivi, anche ipotizzando sinergie possibili ai diversi livelli territoriali.

Il Gruppo ha anche individuato una componente che ha partecipato ai lavori del Gruppo Interistituzionale che ha lavorato sulla proposta di legge sul gender budgeting che è stata depositata nella precedente legislatura e che è stata riproposta in quella attuale, come buon inizio di un percorso a sostegno e a formalizzazione di numerose esperienze attivate in vari contesti territoriali.

Gli interventi delle/degli esperti esterni non sono stati di pura informazione o formazione, ogni incontro ha prodotto un reale scambio di saperi e di punti di vista che hanno permesso di ampliare la riflessione e di dar vita anche a proposte ed attività comuni che ancora continuano, garantendo autorità ed autorevolezza al ruolo delle Consigliere di Parità.

I primi due incontri sono stati di riflessione, anche un momento di socializzazione dei materiali prodotti nei luoghi ove il Bilancio di Genere si è attivato in via sperimentale. Le pubblicazioni analizzate individualmente dalle componenti del gruppo, sono state oggetto di riflessione interna al Gruppo. Successivamente si è attivata una fase di apertura all'esterno.

Abbiamo incontrato:

- **ISFOL, le Dott.sse Indiretto e Murtas** ci hanno permesso un confronto sull'evoluzione storica del gender budgeting e gender auditing, sugli ambiti di applicazione e sui principali modelli e strumenti adottati. E' indubbio che il modello di intervento sulla realtà italiana debba essere creato/modellato a partire dai vincoli e dalle opportunità che la nostra cultura amministrativa e relazionale tra gli attori che a livello territoriale possono giocare ruolo attivo, e non copiando modelli sperimentati in realtà mondiali talvolta troppo lontane da noi.

L'esperienza maturata nel gruppo creatosi a partire dal protocollo tra ISFOL, Dipartimento Pari Opportunità, ISTAT e le Province di Genova, Modena e Siena (primi territori in cui il bilancio di genere è stato sperimentato) nasce dall'esigenza reale di:

- valutare efficacia ed efficienza dell'uso delle risorse e il loro impatto
- incrociare la metodologia VISPO
- ipotizzare un modello italiano.

In un secondo incontro programmato in raccordo con ISFOL, abbiamo potuto promuovere un seminario interno di confronto

allargato alle **consulenti che hanno operato sui tre territori provinciali, oltre che alla referente ISTAT ed altre esperte di merito**. Ci sono stati anche anticipati i risultati del lavoro biennale svolto, ed abbiamo discusso sugli indicatori che presto verranno presentati in un convegno nazionale.

Gli ambiti di approfondimento effettuati, che stanno all'interno dei focus del sessennio della programmazione FSE, riguardano specificatamente le poste di bilancio relative alla formazione, al lavoro e alle politiche di conciliazione, ambiti nei quali le Consigliere di Parità giocano un ruolo istituzionale ben preciso.

- **ISTAT**, la Dott.ssa Linda Laura Sabbadini Responsabile dell'Area Statistiche Sociali, che ci ha illustrato le attività, le opportunità informative dei risultati delle ricerche ed i vincoli di una statistica di genere non sempre vissuta come necessaria.

- i **referenti tecnici** (coloro che operativamente hanno portato avanti) per i progetti implementati nella Provincia di Genova, di Modena, di Ferrara e nel Comune di Ferrara. Incontro che ci ha permesso di dibattere su come non sia semplice individuare un unico modello, ma un insieme di opportunità tecniche che presentano i medesimi obiettivi.

- **ISFOL** (Dott. Rustichelli) e la **società Santagostino**, che ci ha permesso di analizzare gli aspetti macro e micro dell'analisi dei differenziali salariali, tema fortemente indicato dalla UE come ambito al quale porre molta attenzione.

Il gruppo di lavoro, nato in ISFOL per volere della Dott.ssa Battistoni (Ministero del Lavoro) per approfondire il tema dei differenziali salariali e composto da rappresentanti del: Ministero del Lavoro, ISFOL, docenti universitari, sociologi, esperti, e esperti di Istituzioni come INPS, ISTAT, e Banca d'Italia per raccogliere i dati numerici. Un approccio macro, attraverso la definizione e la condivisione di regole metodologiche.

La scelta metodologica è quella che determina le differenze tra i valori dei differenziali. Ad esempio per Eurostat, che opera su macro aggregati, il differenziale risulta essere per l'Italia del 7%, contro una media europea del 15%. (Il metodo Eurostat definisce la sommatoria dei salari e divide tale monte salari degli uomini e delle donne per il totale di uomini e donne che lavorano; tale misura è molto variabile a secondo dei dati analizzati).

Mentre a livello micro, l'esperienza condotta in numerose Amministrazioni Pubbliche, sulle informazioni relative ai salari di fatto di lavoratrici e lavoratori, per garantire alle stesse un'organizzazione che consenta sistemi retributivi, accesso alle funzioni e alle carriere non condizionati all'appartenenza di genere.

Le strategie di attuazione del progetto si dividono in: creare una massa critica di soggetti orientati allo stesso obiettivo – *rete* ; dotarsi di un sistema permanente e sistematico d'indagine – *metodologia*; impostare un sistema di Governance del progetto – *PAP*; coinvolgere i decisori esterni alle amministrazioni – *livelli decisionali*. Gli elementi considerati nell'analisi sono stati il genere, la posizione economica, il profilo professionale, l'ufficio d'inquadramento, la tipologia di contratto applicato, il livello di part time, le voci retributive liquidate, il titolo di studio, l'età, l'anzianità, l'esigenza di conciliazione. Per giudicare valide le analisi occorre dotarsi di indici di discriminazioni che consentano di verificare l'andamento delle discriminazioni tra anni e tra enti. L'analisi ha condotto ai seguenti risultati: le differenze di genere sono influenzate dall'area geografica di appartenenza dell'ente; la rappresentanza di genere varia a livello di categoria, di profilo professionale e di ufficio; sono significative le differenze nella retribuzione accessoria tra personale appartenente allo stesso profilo professionale sia all'interno dello stesso ufficio sia tra uffici diversi; sono riscontrabili lavori maschili e femminili. L'indagine mette in evidenza un problema di equità complessiva percepita sia da uomini che da donne. Le soluzioni proposte si dividono in approccio a livello di ente: agevolare l'accesso, rivedere il modello organizzativo, rivedere la struttura del salario accessorio; approccio di rete: creare rete di Pubbliche Amministrazioni, definire azioni condivise, proporre modifiche normative. Secondo l'analisi del dott. Santagostino le Consigliere di Parità possono intervenire positivamente nella realizzazione del progetto attraverso fasi: di governo, d'intervento, di informazione/mainstreaming.

I materiali fornitoci dalle/dagli ospiti sono stati messi a disposizione sul sito della Consigliera Nazionale di Parità.

Il gruppo ha lavorato, dando seguito a quanto avvenuto nell'ambito del gruppo interistituzionale, con il CPO della Corte dei Conti. Attraverso la partecipazione costante della Dott.ssa Rizzolo, si è potuto creare un momento di confronto sulle proposte di legge depositate in Parlamento, fino ad individuare precise proposte di modifica a quanto proposto, che a seguito vengono riportate.

Le indicazioni del Gruppo di Lavoro:

- nella relazione introduttiva, pur riportando il riferimento normativo che dovrebbe riportare che legge ad una corretta interpretazione, sarebbe opportuno indicare in aggiunta a “enti pubblici” anche il riferimento che la norma si applica anche a tutti quegli enti/società in cui gli enti pubblici hanno quota di maggioranza;
- nell'indicazione del blocco di assunzione, fare riferimento a tutte le tipologie contrattuali di lavoro (ivi compresi i contratti a termine, collaborazioni coordinate continuative, interinali, ecc.) e non solo al lavoro dipendente a tempo indeterminato;
- occorre inasprire la parte sanzionatoria, introducendo la sospensione dell'erogazione di fondi a fronte di una non ottemperanza nella stesura del bilancio di genere.
- si suggerisce altresì l'introduzione nei Piani di Azioni Positive , previsti dalla legge 125/91 e D. Lgs. 196/00 (ora Codice per le Pari Opportunità), della formazione sui bilanci di genere per il personale della Pubblica come priorità da indicare anche per i finanziamenti pubblici.

Ogni incontro, apparentemente specifico e mirato ad un preciso argomento, di fatto ha riportato dentro aspetti afferenti a più ambiti, e le politiche ne sono risultate essere l'obiettivo finale delle proposte di analisi e valutazione via via individuate.

Il Gruppo ha partecipato attivamente anche alla promozione della presenza della Rete Nazionale al convegno della rete del Genderbudgeting (rete di numerose Amministrazioni Pubbliche che stanno sperimentando approcci di genere) nel maggio 2005.

Dagli incontri e dalle riflessioni, dalle esperienze e dalle appartenenze delle Consigliere, sono nate diverse indicazioni in merito a protocolli di intesa che a livello nazionale sarebbe opportuno attivare per fornire quella formale cornice che potrebbe facilitare molte realtà locali.

Sono stati individuati soggetti con i quali sottoscrivere protocolli: il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Dottori Commercialisti, l'Associazione dei Segretari Comunali, la Rete del Genderbudgeting,

la Commissione Pari Opportunità dell'UPI, ANCI, AICCRE, solo per indicare i prioritari.

Nel tempo a disposizione è stato sottoscritto quello con il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Dottori Commercialisti, che ha dato origine ad un gruppo di lavoro misto (Dottori Commercialisti e Consigliere di Parità) che si è riunito una volta al mese e che sta lavorando per produrre strumenti operativi utili alla formulazione del Bilancio di Genere.

Durante i lavori si è potuto constatare che:

- le metodologie adottate nelle diverse realtà differiscono nel tempo, a seconda della tipologia di ente in cui il Bilancio di Genere viene sperimentato, delle consuetudini relazionali esistenti sui territori di riferimento, delle scuole di pensiero dei consulenti che hanno collaborato, delle esperienze maturate;
- le regioni, la dove si sono cimentate, hanno assunto un ruolo guida nei confronti delle Province e dei Comuni. Di prossima costituzione la rete di coordinamento delle Regioni, operante in stretto raccordo con il Ministero dei Diritti e delle Pari Opportunità
- in alcune realtà, come ad esempio quella di Ferrara e di Milano, la Provincia – in stretto raccordo con le Consigliere di Parità – promuove il Bilancio di Genere ai comuni del territorio con forme di sostegno diverse (protocolli, consulenza, ecc.)
- risulta necessario ipotizzare incentivi per gli enti che sperimentano i Bilanci di Genere, e non solo penalizzazioni.

Il Gruppo, per decisione comune, ritiene opportuno proseguire i lavori intrapresi. I compiti che gli aspettano sono molteplici:

- sostenere, integrare, promuovere le proposte di legge depositate al Parlamento, anche dando nuova vita al Gruppo interistituzionale e sollecitando le/i parlamentari firmatarie/i
- approfondire i temi specifici (differenziali salariali, statistiche, politiche)
- come utilizzare i dati statistici ai fini delle azioni in giudizio

- sviluppare uno strumento operativo utile per l'analisi del contesto sociale
- promuovere i protocolli e le azioni comuni con Enti, Istituzioni e Reti
- valorizzare le sperimentazioni in atto e le buone prassi rilevate
- integrare il tema con le indicazioni europee della road map ¹
- affrontare il tema della valutazione di genere delle politiche pubbliche.

¹ (Barroso: L'esecutivo dell'Unione europea ha pubblicato la roadmap per combattere la "disparità" tra gli uomini e le donne, a casa e sul lavoro, entro il 2010. Il progetto, che ha lo scopo di sensibilizzare i "Venticinque" sul tema, prevede la revisione dell'intera legislazione comunitaria sull'eguaglianza di genere per ottenere un livellamento dei salari tra uomini e donne.

Nella roadmap sono stabiliti i settori prioritari di azione per i cinque anni che seguiranno:

stesso grado di indipendenza economica per uomini e donne;
conciliazione nella vita professionale, familiare, e privata; eguale rappresentanza nella presa di decisioni; sradicamento di ogni forma di violenza e tratta di esseri umani basata sul genere; eliminazione degli stereotipi uomo-donna nella società; promozione dell'eguaglianza tra i sessi all'esterno dell'Ue.)

LE 10 REGOLE PER FAR FALLIRE L'IMPLEMENTAZIONE DEI BILANCI DI GENERE

**(a cura delle Consigliere di Parità Amorevole, Belotti, Bittarelli,
Greco, Lovisetto, Mazzanti, Pasanisi)**

Parte del gruppo di lavoro ha sviluppato, a partire dall'analisi degli elementi che possono ostacolare l'attivazione di un Bilancio di Genere, ha sviluppato consigli utili per facilitarne la sua implementazione.

Sono stati esaminati 10 aree tematiche di riferimento:

- 1) le relazioni con gli attori territoriali
- 2) le esperienze degli altri
- 3) il rapporto con le Pubbliche Amministrazioni
- 4) le norme giuridiche per il sostegno e la promozione
- 5) le statistiche di genere
- 6) il passaggio dalla promozione al consolidamento della sperimentazione
- 7) la formazione
- 8) la divulgazione
- 9) il finanziamento del processo di implementazione del Bilancio di Genere
- 10) il Bilancio di Genere e l'esercizio del ruolo di Consigliera di Parità.

Per ogni area è stata costruita una scheda costituita da 2 parti:

- a) le cattive prassi
- b) gli elementi necessari per garantire il successo della sperimentazione di un Bilancio di Genere.

Si è applicato al gruppo una tecnica di scrittura di gruppo per costruire insieme un elenco dei vincoli e delle opportunità che si offrono alle Consigliere di Parità nella loro azione di promozione del Bilancio di Genere.

1 - LE RELAZIONI CON GLI ATTORI TERRITORIALI

CATTIVE PRASSI:

evitare di coinvolgere soggetti esterni al di fuori della propria
amministrazione
o dal settore pubblico
primeggiare, volere il ruolo di P.A. trainante sul territorio
non cercare sinergie, anche intermini di costi e scambio buone prassi

pensare che chi fa da sé fa per tre evitando reti, protocolli, tavoli di
lavoro comuni
non coinvolgere gli attori territoriali locali
non valorizzare i protocolli quadro nazionali
non pretendere l'attivazione locale dei protocolli nazionali

sottoscrivere protocolli senza attivarli
obbligare gli altri a partecipare al nostro progetto
costruire i tavoli comuni non utilizzando soggetti competenti
escludere dai tavoli i soggetti che non ci sono simpatici

pensare solo a convegni di natura nazionale o internazionale
non valorizzare, nei convegni, le esperienze locali limitrofe

promuovere il tema solo verso le donne (amministratrici, utenti,
ecc..)
promuovere solo nei confronti degli amministratori
lavorare esternamente alla struttura tecnico-amministrativa interna
(solo con consulenza)

non individuare un codice comunicativo condiviso
proporre il tema in forma generalista, non individuando vincoli ed
opportunità per i singoli attori locali
non declinare gli aspetti operativi delle scelte individuate a livello
politico

non valorizzare il ruolo della Consiglieria di Parità come soggetto di
promozione dei principi di parità di genere e di mainstreaming
non valorizzare il ruolo degli interlocutori esterni indipendenti che
possono suggerire/spronare le P.A.

1 - LE RELAZIONI CON GLI ATTORI TERRITORIALI

GLI ELEMENTI PER GARANTIRE IL SUCCESSO NEI CONFRONTI DEGLI ATTORI TERRITORIALI:

- ⇒ promozione dei temi attraverso interventi articolati e mirati
- ⇒ valorizzazione del lavoro operativo di rete
- ⇒ valorizzazione dei protocolli nazionali quadro e loro articolazione sul territorio locale
- ⇒ promozione di specifici protocolli territoriali
- ⇒ coinvolgimento degli apparati tecnici/amministrativi delle P.A.
- ⇒ individuazione degli specifici "vantaggi" degli attori locali
- ⇒ promozione di interventi interdisciplinari e interistituzionali
- ⇒ individuare gli aspetti operativi che coinvolgono e richiedono l'azione degli attori locali
- ⇒ valorizzare le buone prassi e le consuetudini territoriali
- ⇒ fare rete con testimoni privilegiati indipendenti che possono aiutare a far crescere la conoscenza e la consapevolezza in merito all'importanza dell'azione

2 - LE ESPERIENZE DEGLI ALTRI

CATTIVE PRASSI:

ignorare le esperienze maturate in altri territori

ritenere che non esistano buone prassi

ritenere di scarsa importanza l'approfondimento delle esperienze di altri, mutuando le buone prassi evidenziate

evitare di trasferire casi di successo in territori analoghi

ritenere che siamo più brave degli altri

pensare di poter trasferire, così come sono, esperienze differenti in un territorio radicalmente diverso da dove queste sono maturate
diffondere la conoscenza delle esperienze (ambito teorico e pratico)
solo nei confronti del livello politico della P.A.

2 - LE ESPERIENZE DEGLI ALTRI

GLI ELEMENTI PER GARANTIRE IL SUCCESSO NEI CONFRONTI IN RELAZIONE ALLE ESPERIENZE ALTRUI:

- ⇒ conoscere le diverse esperienze, modellizzarle, individuare i possibili elementi di trasferibilità
- ⇒ diffondere la conoscenza teorica e pratica a tutti i livelli (politico e tecnico)
- ⇒ confrontarsi con la rete dei partner locali anche per riprogettare gli interventi

3 – IL RAPPORTO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CATTIVE PRASSI:

obbligare le PA a fare
obbligare, senza valorizzare le opportunità politiche per
l'Amministrazione interessata
obbligare a rispettare una legge senza valorizzare la tematica di
genere

evitare di valorizzare le opportunità per le PA

ritenere che solo i/le consulenti esterni/e sono
apportatori/apportatrici di competenze
non valorizzare le competenze interne alle P.A.
badare esclusivamente a contattare più amministrazioni possibili
senza produrre risultati di qualità
valorizzare alcune P.A. e non altre

evidenziarsi come un soggetto autonomo che nella P.A. può fare quel
che vuole senza confrontarsi con gli assessorati

3 – IL RAPPORTO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

GLI ELEMENTI PER GARANTIRE IL SUCCESSO NEI CONFRONTI NEL RAPPORTO CON LE P.A.:

- ⇒ coinvolgere evidenziando opportunità e vincoli delle azioni,
chiarendo la prospettiva di lungo termine
- ⇒ valorizzare le azioni intraprese e le opportunità di
miglioramento e le sinergie possibili
- ⇒ operare in rete

--

4 – LE NORME GIURIDICHE PER IL SOSTEGNO E LA PROMOZIONE

CATTIVE PRASSI:

pensare che l'iter di varo proceda anche senza l'apporto della società civile

pensare ad un adeguamento spontaneo senza penalizzazioni precise (anche tenendo conto delle diverse modalità di assunzione del personale..)

scordare che le penalizzazioni difficilmente vengono applicate
evitare il raccordo e l'azione comune con soggetti che hanno una ricaduta sui ruoli operativi a livello locale (es. revisori dei conti, segretari comunali, ecc.)

pensare che la legge possa risolvere in automatico ogni difficoltà incontrata

non considerare che talvolta la legge rimane inapplicata
ritenere inutili le disposizioni attuative

aumentare i tempi di realizzazione di un decreto legislativo rimanendo in attesa dei regolamenti attuativi
ritenere inutile la promozione territoriale della legge e aspettare che gli input arrivino dall'alto

considerare inutile il ruolo della Consigliera di Parità
pensare che le parlamentari/i parlamentari possano fare da sole/i senza sollecitazioni e apporti di merito

pensare che la norma debba essere presentata e sostenuta dalla parte politica in cui ci si riconosce di più

4 – LE NORME GIURIDICHE PER IL SOSTEGNO E LA PROMOZIONE

GLI ELEMENTI PER GARANTIRE IL SUCCESSO NEI CONFRONTI DI UNA NORMATIVA PER IL SOSTEGNO E LA PROMOZIONE:

- ⇒ collegamento con parlamentari proponenti
- ⇒ attivazione di gruppi di pressione
- ⇒ promozione delle proposte nei confronti delle/dei parlamentari locali
- ⇒ promuovere la trasversalità della proposta
- ⇒ far rete con soggetti istituzionali per la diffusione e il sostegno delle proposte di legge
- ⇒ operare in raccordo con soggetti che possono avere un ruolo di sostegno, anche nell'ambito di azioni formalizzate in protocolli di intesa

5 – LE STATISTICHE DI GENERE

CATTIVE PRASSI:

evitare di chiedere che le Amministrazioni forniscano dati statistici differenziati per genere

accettare le politiche enunciate e non valutate in ottica di genere
ritenerle inutili, ritenerle costose

evitare di sollecitare le Amministrazioni affinché forniscano dati statistici differenziati per genere

sottovalutare l'importanza della rilevazione statistica in ottica di genere dell'impatto delle scelte politiche

diffondere dati mal rilevati senza il rispetto delle regole statistiche
affidare la rilevazione a soggetti non qualificati
evitare di valorizzare i soggetti preposti alla rilevazione statistica

5 – LE STATISTICHE DI GENERE

GLI ELEMENTI PER GARANTIRE IL SUCCESSO DELLA DIFFUSIONE DELLE STATISTICHE DI GENERE:

- ⇒ pretendere dalle amministrazioni i dati differenziati per genere
- ⇒ promuovere il cambiamento di moduli, formulari, ecc. affinché venga inserito il genere tra i dati rilevati
- ⇒ richiedere che le elaborazioni riportino i dati differenziati per genere
- ⇒ promuovere riflessioni sugli impatti di genere
- ⇒ garantire "la validità" dei dati rilevati

⇒ valorizzare i soggetti che rilevano correttamente i dati in ottica di genere

6 - LA PROMOZIONE ED IL CONSOLIDAMENTO

CATTIVE PRASSI:

- mantenere un linguaggio tecnico per addetti ai lavori
- evitare di promuovere e diffondere una cultura delle pari opportunità e della valutazione dei processi di decisione politica
- pensare che una volta avviato il processo, il più sia fatto
- evitare le reti con soggetti diversi
- evitare di coinvolgere il personale interno alle amministrazioni nella fase di promozione e consolidamento
- pensare di promuovere e consolidare solo attraverso convegni immagine
- evitare di prevedere revisioni, modifiche e riprogettazione a fronte di errori fatti
- evitare di costruire una esperienza/competenza trasversale a tutti i settori ed interna all'amministrazione

6 - LA PROMOZIONE ED IL CONSOLIDAMENTO

GLI ELEMENTI PER GARANTIRE IL SUCCESSO NEI CONFRONTI DELLA PROMOZIONE E DEL CONSOLIDAMENTO:

- ⇒ promuovere una metodologia di azione che dura nel tempo
- ⇒ valutare periodicamente le azioni, anche per individuare i vincoli che necessitano di progettazione di nuove modalità operative
- ⇒ promuovere una diffusione capillare a tutti i livelli e in tutti i settori

- ⇒ evidenziare le differenze tra il prima e il dopo
- ⇒ allargare il coinvolgimento interno ed esterno utilizzando codici comunicativi condivisi con i diversi target di riferimento

7 – LA FORMAZIONE

CATTIVE PRASSI:

non promuovere, di concerto con enti ed istituzioni preposte, la formazione delle operatrici e degli operatori all'interno della Pubblica Amministrazione

evitare di perdere tempo per formare operatrici e operatori della P.A. ai diversi livelli

evitare di fare reti per lo scambio delle buone prassi
evitare gli aggiornamenti e le occasioni di scambio di esperienze

non fare reti con enti e associazioni che raggruppano Pubbliche Amministrazioni

ipotizzare corsi di formazione standard da somministrare senza criterio

non fare rete con i soggetti che – istituzionalmente o per riconoscimento su campo – si occupano della formazione verso quei soggetti che dovranno mettere in pratica i concetti teorici

ritenere la formazione inutile, perché tanto "a fare" ci pensano i consulenti

non valorizzare i "saperi" dei soggetti che quotidianamente operano nelle amministrazioni

7 – LA FORMAZIONE

GLI ELEMENTI PER GARANTIRE IL SUCCESSO DELLA FORMAZIONE:

- ⇒ progettare la formazione di concerto con i soggetti interni ed esterni preposti/riconosciuti
- ⇒ personalizzare gli interventi (per settore, per tipologia di inquadramento, ecc.)
- ⇒ favorire l'azione/formazione più che la docenza teorica
- ⇒ coinvolgere operatrici ed operatori interni che hanno acquisito esperienza sul tema e che possono meglio veicolare i saperi anche alla luce della conoscenza dell'organizzazione in essere
- ⇒ riconoscere la formazione come elemento di crescita della professionalità interna all'Amministrazione

8 - LA DIVULGAZIONE

CATTIVE PRASSI:

promuovere convegni di esperti per la popolazione

chiacchierare poco per evitare di perdere tempo

fare convegni di esperti per la popolazione

esprimersi in modo gergale, per addetti ai lavori

apportare contributi solo di accademici

evitare di produrre griglie "istruzioni per l'uso" di facile applicazione

8 - LA DIVULGAZIONE

GLI ELEMENTI PER GARANTIRE IL SUCCESSO NEI CONFRONTI DELLA DIVULGAZIONE:

- ⇒ individuare i codici comunicativi utili per i diversi target di riferimento
- ⇒ valorizzare il ruolo e le competenze interne
- ⇒ promuovere il raccordo con Istituzioni Universitarie e Scuole Superiori della P.A. in grado di valorizzare i saperi interni
- ⇒ promuovere il differente approccio utilizzato nei confronti della cittadinanza, individuando codici comunicativi e strumenti ad hoc

9 – IL FINANZIAMENTO DEL PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE:

CATTIVE PRASSI:

pensare che basti implementare l'azione per 1-2 anni per risolvere il problema

pensare che un progetto europeo biennale ci permetta di risolvere il problema

destinare una piccolissima quota di finanziamento

interrompere il finanziamento a fronte dei ridimensionamenti della Finanziaria

cercare di ottenere il ruolo di capofila finanziando qualche iniziativa
ritenere queste "politiche ricche", non implementabili nei "momenti difficili"

ritenere che congrui finanziamenti ci permettano di avere quei consulenti che ci possono offrire "chiavi in mano" la soluzione dei nostri problemi

9 – IL FINANZIAMENTO DEL PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE:

GLI ELEMENTI PER GARANTIRE IL SUCCESSO SONO STRETTAMENTE CONNESSI A QUANTO SI INVESTE:

- ⇒ interventi spot sono da evitare
- ⇒ occorre prevedere un percorso, accompagnato da una valutazione socio-economica e politica
- ⇒ occorre investire anche sul fronte interno e sull'accrescimento della professionalità dell'Amministrazione
- ⇒ occorre creare sinergie sulle fonti interne ed esterne di

finanziamento

- ⇒ occorre creare sinergie ed economie di scala con le amministrazioni del territorio e con le reti locali e nazionali

10 – BILANCIO DI GENERE E CONSIGLIERA DI PARITA'

CATTIVE PRASSI:

pensare di possedere tutte le conoscenze indispensabili e di essere "la consulente"

desiderare sempre di essere protagonista
il bilancio di genere è mio perché lo promuovo io

ritenersi "già saputa" e non studiare l'evolversi della materia
pensare di poter applicare l'ottica di genere al bilancio non sapendo
che cos'è un bilancio pubblico
usufruire di una formazione solo teorica

pretendere di governare la rete dei soggetti
cercare di ottenere il ruolo di capofila finanziando qualche iniziativa

evitare di promuovere interscambi, individuazione di aree di
collaborazione e azione comune, sinergie con soggetti, gruppi e reti
di riferimento

evitare di promuovere una formazione ad hoc che veda nel ruolo
della Consigliera di Parità il soggetto e l'oggetto di percorsi specifici

10 – BILANCIO DI GENERE E CONSIGLIERA DI PARITÀ:

GLI ELEMENTI PER GARANTIRE IL SUCCESSO NELL'ESERCIZIO DEL RUOLO DI CONSIGLIERA DI PARITÀ'

- ⇒ lavoro attivo nella Rete delle Consigliere
- ⇒ interscambio e lavoro mirato tra i diversi gruppi della Rete delle Consigliere
- ⇒ promozione di formazione specifica che, a partire dal ruolo e dai compiti della Consigliera, ne individui gli ambiti dell'accrescimento delle competenze
- ⇒ promuovere la partecipazione attiva nei gruppi di lavoro misti (con soggetti appartenenti ad altri ambiti: politici, professionali, ecc.)
- ⇒ promuovere la valorizzazione del lavoro sul campo della Consigliera di Parità
- ⇒ promuovere la valorizzazione dell'impatto dell'approccio sulla più ampia azione della promozione delle Pari Opportunità e del Mainstreaming di genere

PRESENTARE IL BILANCIO: LE DIAPOSITIVE

IL BILANCIO DI UN ENTE PUBBLICO

A cura di Donatella Ferrari e Giulia Caminiti

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

**D. Lgs 267/2000: Testo Unico delle leggi
sull'ordinamento degli Enti Locali
(TUEL)**

TIPI DI BILANCIO

- Bilancio economico: individua i costi sostenuti e i ricavi intervenuti nell'ambito di una certa attività allo scopo di individuare un utile di gestione (reddito). Il bilancio economico è proprio delle aziende private e delle aziende pubbliche che perseguono fini economici.
- Bilancio finanziario: bilancio in cui sono espresse cifre che rappresentano solo movimenti di entrata ed uscita di denaro. Il bilancio finanziario viene adottato negli enti pubblici perché non tende ad un calcolo economico, ma viene inteso come mezzo di autorizzazione preventiva all'erogazione delle spese che gli enti sono chiamati ad effettuare.
- Bilancio preventivo: è quello che si riferisce all'esercizio finanziario successivo a quello in cui viene redatto. Contiene l'indicazione delle entrate che si prevede di realizzare e delle spese che si prevede di sostenere nell'esercizio non ancora iniziato.

(segue)

- Bilancio consuntivo (o Rendiconto): è quello che si riferisce ad un esercizio finanziario già concluso e contiene l'indicazione delle entrate effettivamente realizzate e delle spese effettivamente sostenute in tale periodo.
- Bilancio di cassa (o materiale): in esso sono indicate le entrate che si prevede di riscuotere effettivamente e le spese che si prevede di pagare effettivamente nel periodo considerato. Il bilancio di cassa fa riferimento esclusivamente alle entrate che giungeranno alla fase della riscossione e alle spese che arriveranno a quella del pagamento.
- Bilancio di competenza (o giuridico): in esso sono riportate le entrate di cui si prevede il sorgere del diritto a riscuotere e le spese che si prevede di impegnare nel periodo considerato, indipendentemente dalla circostanza che le entrate siano rimosse e le spese vengano erogate effettivamente. Il bilancio di competenza viene quindi impostato sulla base delle entrate che arriveranno alla fase dell'accertamento e su quella delle spese che giungeranno alla fase dell'impegno. Il bilancio regionale è un bilancio di competenza.

(segue)

4

Il Bilancio Pubblico

Consiste in un documento contabile che rappresenta, sotto forma di previsione, i risultati di una serie di operazioni che saranno effettuate in un determinato periodo di tempo.

Il bilancio pubblico è:

- un bilancio finanziario, in quanto in esso sono espone cifre che rappresentano solo movimenti di entrata e di uscita di denaro;
- un bilancio di previsione, dal momento che si riferisce all'esercizio finanziario successivo a quello in cui è redatto. I risultati effettivi conseguiti alla chiusura della gestione sono invece riportati in un documento che, nella contabilità pubblica, assume il nome di rendiconto (o bilancio consuntivo);
- un bilancio annuale, in quanto atto di legittimazione all'effettuazione delle spese e all'acquisizione delle entrate relative al successivo esercizio;
- un bilancio pluriennale, in quanto rappresenta uno strumento di programmazione di medio termine (un triennio).

5

- Bilancio annuale: è un atto con forma di legge mediante il quale l'organo legislativo (Parlamento, Consiglio regionale, provinciale, comunale) assume le principali decisioni di finanza pubblica, autorizzando l'organo esecutivo (Governo o Giunta regionale, provinciale, comunale) all'effettuazione delle spese ed all'acquisizione delle entrate.
- Bilancio pluriennale: è uno strumento di programmazione finanziaria di medio termine. Ha una proiezione pluriennale in quanto copre un periodo di tre anni: non ha natura di atto giuridico di autorizzazione alla riscossione delle entrate ed all'esecuzione delle spese in esso previste. E' aggiornato annualmente.

6

Funzioni del bilancio

Oltre alla evidente funzione **contabile**, il bilancio ha anche una funzione:

- **politica**, in quanto concernente il rapporto fiduciario tra organo legislativo (Consiglio regionale, provinciale e comunale) e organo esecutivo (Giunta regionale, provinciale e comunale). E' la trascrizione in termini contabili dell'indirizzo e del programma politico dell'ente. Attraverso il bilancio è possibile conoscere le scelte operate dal potere esecutivo.
- **giuridica**, perché rappresenta un mezzo di autorizzazione preventiva delle spese (legittimazione delle spese), che l'organo legislativo concede all'organo cui spetta il compito di dare esecuzione al bilancio.

7

PRINCIPI DI BILANCIO



1. **E' ANNUALE** (l'anno finanziario inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno)
2. **E' REDATTO IN TERMINI DI COMPETENZA** (le entrate e le spese devono essere accertate ed impegnate entro il 31 dicembre dell'esercizio)
3. **E' AUTORIZZATORIO.** La previsione di bilancio costituisce limite agli impegni di spesa.
4. **DEVE ESSERE RISPETTATO IL PAREGGIO FINANZIARIO** (principio del pareggio finanziario che prevede un equilibrio tra totale entrate e totale uscite).
5. **E' UNIVERSALE ED INTEGRO** (è obbligatorio comprendere tutte le previsioni di entrata e di spesa ed iscrivere ciascuna voce per il suo ammontare integrale. Sono vietate le gestioni di entrate e di spese fuori bilancio).

(segue) ⁸

PRINCIPI DI BILANCIO



6. **PRINCIPIO DI UNITA'** (il totale delle entrate finanziarie indistintamente il totale delle spese; sono previste eccezioni di legge in grado di disciplinare la destinazione di risorse specifiche a particolari e precise attività)
7. **PRINCIPIO DI VERIDICITA' E ATTENDIBILITA'** (le previsioni di entrata e di spesa debbono essere reali e attendibili)
8. **E' PUBBLICO** (principio della pubblicità che prevede l'obbligo di assicurare ai cittadini la conoscenza del bilancio)

LA STRUTTURA DEL BILANCIO

ENTRATE

TITOLI

CATEGORIE

RISORSE

SPESA

TITOLI

FUNZIONI

SERVIZI

INTERVENTI

ENTRATE

- **TITOLO I E. TRIBUTARIE**
- **TITOLO II E. DERIVANTI DA TRASFERIMENTI CORRENTI**
- **TITOLO III E. EXTRATRIBUTARIE**
- **TITOLO IV E. DA ALIENAZIONI, TRASFERIMENTI CAPITALE, RISCOSSIONE CREDITI**
- **TITOLO IV E. DA SERVIZI PER C/TERZI**



SPESE

- **TITOLO I SPESE CORRENTI**
- **TITOLO II SPESE IN C/CAPITALE**
- **TITOLO III SPESE PER RIMBORSO PRESTITI**
- **TITOLO IV SPESE PER SERVIZI C/TERZI**

13



APPROVAZIONE E TRASMISSIONE DEL BILANCIO

- DELIBERA DELL'ORGANO CONSILIARE
ENTRO IL 31 DICEMBRE DELL'ANNO
PRECEDENTE**
- LA DELIBERA E I DOCUMENTI ALLEGATI
SONO TRASMESSI ALL'ORGANO REGIONALE
DI CONTROLLO**
- LA PRESENTAZIONE PUO' ESSERE
DIFFERITA, IN PRESENZA DI MOTIVATE
ESIGENZE, CON DECRETO DEL MINISTRO
DELL'INTERNO.**

ITER FORMAZIONE BILANCIO

- **INDIRIZZI (bilancio programmatico)** strategici di breve e medio mandato da formalizzare in un atto di programmazione del consiglio
- **OBIETTIVI (bilancio gestionale)** contrattati tra organi di governo e responsabili dei servizi in ordine alla manovra finanziaria e tributaria. Dal bilancio gestionale scaturisce l'ipotesi della relazione previsionale programmatica e del piano esecutivo di gestione.
- **DOTAZIONI FINANZIARIE (bilancio finanziario)** gli obiettivi contrattati sono espressi in termini finanziari

(segue)

ITER FORMAZIONE BILANCIO

- **SCHEMA DI BILANCIO** la giunta approva lo schema di bilancio composto da:
 - **BILANCIO ANNUALE;**
 - **BILANCIO PLURIENNALE;**
 - **RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA.**
- **TRASMISSIONE AL CONSIGLIO** acquisito il parere dell'organo di revisione, tutti i documenti sono inviati ai consiglieri per l'eventuale proposta di emendamenti.

ITER FORMAZIONE BILANCIO

- **APPROVAZIONE** entro il 31 dicembre o il diverso termine previsto dal decreto di proroga, il consiglio approva il bilancio;
- **PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG)** nei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, la giunta determina sulla base del bilancio approvato, gli obiettivi di gestione, attribuendoli ai responsabili dei servizi, unitamente ai mezzi finanziari, materiali, patrimoniali e alle risorse umane.

Piano Esecutivo di Gestione

Il PEG è il documento attraverso il quale è stata formalizzata la separazione tra l'indirizzo politico e quello di gestione, affidando il primo al bilancio di previsione e suoi allegati (deliberati dal consiglio) e il secondo al piano esecutivo di gestione (deliberato dalla giunta).

(segue)

Piano Esecutivo di Gestione

Per redigere il PEG è necessario individuare un'unità organizzativa (centro di costo) al cui responsabile sono assegnati obiettivi (misurabili con indicatori di risultato) e affidati risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il loro perseguimento.

Il PEG si suddivide in una sezione descrittiva e in una sezione contabile.

(segue)

Piano Esecutivo di Gestione

- Sezione descrittiva:

per ogni progetto sono riportati i risultati attesi per mezzo di indicatori, in grado di esprimere il contenuto economico (efficienza o produttività) e qualitativo (efficacia).

- Sezione contabile:

sono valorizzate le entrate che si prevede di conseguire e le spese per le acquisizione dei fattori economici (umani e strumentali) che si prevede di sostenere nel periodo amministrativo.

Introduzione al Bilancio di genere

Bilancio di genere sistema di rendicontazione sociale

- Quando parliamo di Bilancio di genere facciamo riferimento ad un **sistema di rendicontazione sociale**
- ▶ assume particolare rilevanza l'adozione di iniziative e strumenti di trasparenza, relazione, comunicazione, informazione, volta a costruire un rapporto aperto con cittadine, cittadini ed utenti

La rendicontazione sociale:

Consente di comprendere e valutare gli effetti dell'azione amministrativa perché si rende

- ▶ accessibile
- ▶ trasparente
- ▶ valutabile

l'azione pubblica

2

R. Amorevole-Bilancio di genere

La rendicontazione sociale contribuisce a migliorare le diverse dimensioni connesse al bilancio:

- Quella contabile ▶ **integrandola**
- Quella comunicativa ▶ innestando un processo di **relazione** tra due o più soggetti individuali e collettivi
- Quella della responsabilità politica ▶ introducendo maggiore **trasparenza**, **visibilità delle scelte**, offrendo la possibilità di **valutazione** dell'operato delle scelte politiche
- Quella di funzionamento ▶ attraverso una **responsabilizzazione delle amministrazioni** nei confronti della responsabilità della spesa pubblica
- Quella strategico-organizzativa ▶ **ri-orientando** i processi di **pianificazione, programmazione e controllo** (anche ripensamento dell'assetto organizzativo interno dell'ente)
- Quella professionale ▶ **orientando l'organizzazione del lavoro**, la **consapevolezza**, i **processi di miglioramento**, la valorizzazione e lo **sviluppo di competenze**

3

R. Amorevole-Bilancio di genere

Fiorella Ghilardotti, “Proposta di risoluzione al Parlamento Europeo sul Gender budgeting (2003)

“..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 dell'intervento rispetto alle politiche e ai bisogni dei propri cittadini – e producendo su di questi un impatto e degli effetti differenti a seconda che siano uomini o donne”⁴

4

R. Amorevole-Bilancio di genere

Il Bilancio di genere:

riconosce che
i bisogni, i privilegi, i diritti e i doveri
che **donne e uomini**
hanno nelle società
sono diversi

5

R. Amorevole-Bilancio di genere

Rispetto la rendicontazione sociale, il Bilancio di genere:

- Prende atto che l'economia è costituita da **lavoro pagato e non pagato**, e che quest'ultimo è prevalentemente a **carico delle donne**
- Premette ad amministratrici e amministratori di poter dare **risposte alle istanze sociali** del territorio, **percepando anche quelle delle donne** che solitamente sono scarsamente espresse
- Aiuta a considerare **le Pari Opportunità** tra donne e uomini **come una politica strutturale e non aggiuntiva**, con la quale fare i conti ogni volta che si parla di istruzione, sviluppo, trasporti, servizi, ecc.

6

R. Amorevole-Bilancio di genere

BILANCIO DI GENERE: le esperienze internazionali

- **PAESI INDUSTRIALIZZATI:** Australia (primo paese ad introdurre il Bilancio di genere, 1984), Canada, Gran Bretagna, USA, Svizzera, Germania, Polonia, ecc.
- **PAESI IN VIA DI SVILUPPO:** Barbados, Fiji, Kenia, Malawi, Mozambico, Namibia, Filippine, Sud Africa, Sri Lanka, St. Kitts, Tanzania, Uganda, Zambia e Zimbabwe
- **CASO PARTICOLARMENTE RILEVANTE:** Sud Africa, esperienza istituzionalizzata (NGM) dal 1996

7

R. Amorevole-Bilancio di genere

RACCOMANDAZIONI ALL'ADOZIONE

livello internazionale ed europeo

- Piattaforma d'Azione Pechino
- Commonwealth Secretariat
- UNIFEM
- Sostegno europeo al mainstreaming di genere (soprattutto Consiglio d'Europa)
- Parlamento Europeo (relazione On. Ghilardotti-giugno 2003 e risoluzione del Parlamento Europeo n. 1.3.30 del luglio 2003)
- Carta Europea per le Pari Opportunità nello sviluppo locale

A livello nazionale:

- Linee guida VISPO
- Contabilità pubblica sempre più orientata alla rendicontazione sociale
- Proposte di legge per l'adozione del Bilancio di Genere nelle Amministrazioni Pubbliche
- Proposte di legge per la formulazione di statistiche di genere
- Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (VI lettera f)

8

R. Amorevole-Bilancio di genere

MODELLI RILEVATI: INTERNO ALLE ISTITUZIONI

(Australia, Filippine, paesi scandinavi)

- ▶ **punti di forza:** *maggiore accesso a dati e informazioni rilevanti, possibilità di modificare l'organizzazione interna per trasformare l'esperienza in prassi consolidata*
- ▶ **punti di debolezza:** *limitato o assente coinvolgimento della società civile, elevata dipendenza dalle scelte politiche*

9

R. Amorevole-Bilancio di genere

MODELLI RILEVATI: ESTERNO ALLE ISTITUZIONI
(paesi anglosassoni e paesi in via di sviluppo)

- ▶ **punti di forza:** *capacità di diffondere la consapevolezza sulla sua utilità presso la società civile e le amministrazioni pubbliche, mantenendo la propria indipendenza*
- ▶ **punti di debolezza:** *ridotte risorse finanziarie, scarsa capacità di influenza all'interno dell'ente, difficoltà a ottenere dati e informazioni*

10

R. Amorevole-Bilancio di genere

MODELLI RILEVATI: MISTO
(Sud Africa)

La collaborazione
tra società civile e amministrazioni pubbliche
consente di integrare i punti di forza
dei due modelli precedenti,
limitando
gli elementi di debolezza

11

R. Amorevole-Bilancio di genere

MODELLI RILEVATI: **SPONSORED** (Commonwealth)

un livello istituzionale “superiore”
promuove e finanzia
il Bilancio di genere
tra i paesi membri

12

R. Amorevole-Bilancio di genere

Il Bilancio di genere promuove:

- **EQUITA'** (riflettendo sulle differenze garantisce equa distribuzione rispetto ai differenti bisogni di donne e uomini)
- **EFFICIENZA** (conoscendo i diversi bisogni di donne e uomini, permette risposte mirate)
- **EFFICACIA** (miglior rapporto costi-benefici)
- **CONSAPEVOLEZZA E PARTECIPAZIONE** (maggiore democrazia)

13

R. Amorevole-Bilancio di genere

Nel fare il Bilancio di genere si agisce per:

- 1 - Rendere visibili le differenze di genere
- 2 – Valutare le spese e le entrate
- 3 – Valutare l'impatto di genere
- 4 – Applicare il gender mainstreaming

14

R. Amorevole-Bilancio di genere

1 - Rendere visibili le differenze di genere

DOMANDE

Chi sono i destinatari e le destinatarie?

INFORMAZIONI NECESSARIE/STRUMENTI

Statistiche disaggregate per sesso

15

R. Amorevole-Bilancio di genere

2 – Valutare le spese e le entrate

DOMANDE

Come sono distribuite spese ed entrate
tra donne e uomini?

INFORMAZIONI NECESSARIE/STRUMENTI

Statistiche disaggregate per sesso

16

R. Amorevole-Bilancio di genere

3 – Valutare l'impatto di genere

DOMANDE

Quali sono le implicazioni di genere, nel breve e nel lungo periodo, della
distribuzione delle risorse (denaro e tempo)?
Quali implicazioni per quanto riguarda il lavoro retribuito e quello di cura?
La distribuzione prevista risponde adeguatamente ai bisogni degli uomini e
delle donne rispettivamente?
Le politiche adottate hanno effetti sui ruoli di genere esistenti?

INFORMAZIONI NECESSARIE/STRUMENTI

Statistiche disaggregate per sesso sul lavoro retribuito e di cura (uso del
tempo)
Analisi micro-economica della distribuzione dei redditi, dell'offerta di lavoro ed
utilizzo di altri modelli sensibili alle differenze di genere (studio dei tassi di
fertilità, ecc.)
Attenzione all'impatto che hanno le politiche nella (ri)produzione della
segregazione di genere e delle pratiche culturali

17

R. Amorevole-Bilancio di genere

4 – Applicare il gender mainstreaming

DOMANDE

Come sono tenute in considerazione le differenze di genere nella formulazione, progettazione ed implementazione delle politiche?

Quali priorità sono scelte per ridurre le disuguaglianze di genere?

INFORMAZIONI NECESSARIE/STRUMENTI

Cooperazione tra le istituzioni all'interno dei processi di costruzione delle politiche

Consapevolezza delle disuguaglianze ed abilità di analizzare gli aspetti più nascosti

18

R. Amorevole-Bilancio di genere

Bilancio di genere: l'esperienza in Italia

2000: convegno sul Bilancio di genere

2001: avvio dello scambio di buone prassi

2002: avvio sperimentazione Regione Emilia Romagna

2003: Provincia di Genova (Comune di Sestri Levante),
Siena, Modena

2003: protocollo d'intesa della rete Gender budget

2004: incremento delle sperimentazioni

2005: prima proposta di legge

19

R. Amorevole-Bilancio di genere

Bilancio di genere: l'esperienza in Emilia Romagna

2002 – Regione Emilia Romagna (studio di fattibilità, promozione, sostegno per la sperimentazione)

2003 – Modena

2004 – Rimini

2005 – Ferrara, Parma

2006 – il caso comune di Bologna

2006 – Provincia di Bologna

I PUNTI COMUNI AI DIVERSI MODELLI

- SI PARTE DA UN CONTESTO DI RIFERIMENTO
 - ▶ conoscenza del contesto territoriale
 - ▶ condizioni organizzative presenti
- STATISTICHE DI GENERE
- INTERVENTI CALIBRATI

I PUNTI DIVERSI NEI DIVERSI MODELLI

- BILANCIO DI GENERE come STRUMENTO e non come FINE
- RAPPORTO DENTRO/FUORI
 - ▶ soggetti coinvolti
 - ▶ capacità di valorizzazione delle risorse interne
 - ▶ ▶ ▶ il ruolo del SINDACATO (contrattazione, partecipazione, sviluppo e valorizzazione competenze interne)

IL PROTOCOLLO DI INTESA
TRA LA RETE DELLE CONSIGLIERE DI PARITA'
E
IL CONSIGLIO NAZIONALE DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI

PROTOCOLLO D'INTESA

tra

la Rete Nazionale delle Consigliere di Parità, prevista all'interno del Decreto Legislativo 196/2000 art. 4, ed istituita presso il Ministero del Lavoro, di seguito denominata Rete

e

il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti, con sede in Roma, P.zza della Repubblica n. 59, di seguito denominato CNDC

Premesso

- che l'Unione Europea ha formulato una Risoluzione del Parlamento Europeo Pari Opportunità tra uomini e donne 1.3.30. sul "Gender Budgeting";
- che numerose Amministrazioni Locali hanno sperimentato la riclassificazione del bilancio in ottica di genere, individuando metodologie ed approcci definiti in base alle specificità locali;

- che attraverso il lavoro di un gruppo interistituzionale, è stata presentata una prima proposta di legge datata 5 dicembre 2005 recante “*disposizioni per l’istituzione dei bilanci di genere nelle PA*” , presentata dalle Onorevoli Cima e Santanchè;
- che la Rete ha istituito uno specifico gruppo di lavoro denominato “Politiche, bilanci e statistiche di genere” con l’obiettivo di approfondire anche quanto inerente al tema dei bilanci di genere;
- che tale gruppo di studio oltre ad intervenire nella citata proposta di legge ha intenzione di predisporre le linee guida per la predisposizione dei Bilanci di Genere ed una Griglia Tecnica contenente i requisiti minimi che un Bilancio di Genere deve Contenere;
- che i Dottori Commercialisti possono fattivamente contribuire al processo di crescita ed evoluzione del Pese esprimendo il proprio parere in merito proposta di legge ed intervenendo nella stesura di opportune linee guida da seguire per la redazione del Bilancio di Genere, forti delle proprie competenze in campo economico-giuridico;

CONDIVIDONO

- la necessità di addivenire a momenti di approfondimento comune che permettano la reciproca valorizzazione delle competenze
- la necessità di definire linee guida tecniche per l’implementazione dell’ottica di genere nei bilanci delle pubbliche amministrazioni

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Articolo 1

La Rete ed il CNDC svilupperanno, attraverso le proprie strutture, una serie di azioni coordinate, tese a promuovere un gruppo di lavoro che svolgerà opera di approfondimento sul tema oggetto del presente protocollo di intesa (bilanci in ottica di genere), allo scopo di:

- a) elaborare le linee guida tecnico-operative per l'implementazione dei bilanci di genere nella PA;
- b) fornire il proprio contributo alla predisposizione del nuovo disegno di legge in materia di bilanci di genere;
- c) predisporre strumenti *ad hoc*, di volta in volta concordati tra le parti e/o lo sviluppo di ulteriori progetti al fine di supportare lo sviluppo sociale del Paese.

Il gruppo sarà formato da n. X componenti in rappresentanza del Consiglio Nazionale dei Commercialisti e da n. 3 consiglieri in rappresentanza della Rete, ma potrà essere allargato a soggetti apportanti specifiche competenze e/o appartenenti ad Enti ed Istituzioni interessate dai bilanci di genere.

Articolo 2

Al fine di provvedere all'attuazione del presente Protocollo d'Intesa il costituendo gruppo di studio del CNDC, con la partecipazione delle tre Consigliere di Parità, si riunisce in seduta plenaria o in gruppi di studio ristretti, a seconda delle esigenze operative richieste dal caso di specie.

Articolo 3

Il CNDC si impegna a:

- ❖ concordare con la Rete, tramite le tre Consigliere, i documenti nella versione finale redatti dalla commissione di cui all'articolo 2;
- ❖ dare pubblicità a mezzo stampa e mediante altre forme di comunicazione della collaborazione tra la Rete ed il CNDC;
- ❖ *raccomandare* ai propri iscritti l'utilizzo delle linee guida e gli altri documenti elaborati dalla Gruppo di Studio;
- ❖ sviluppare, nello spirito del presente Protocollo d'Intesa, tutte le altre attività e tutti gli altri progetti ritenuti idonei ad intervenire sui temi di interesse comune;

Articolo 4

La Rete si impegna a:

- ❖ concordare con il CNDC i documenti nella versione finale redatti dalla commissione di cui all'articolo 2;
- ❖ dare pubblicità a mezzo stampa e mediante altre forme di comunicazione della collaborazione tra la Rete ed il CNDC;
- ❖ sviluppare, nello spirito del presente Protocollo d'Intesa, tutte le altre attività e tutti gli altri progetti ritenuti idonei ad intervenire sui temi di interesse comune.

Articolo 5

Il Protocollo d'intesa ha una durata di ventiquattro mesi con decorrenza dalla data di sottoscrizione e sarà rinnovato con espresso accordo delle Parti.

***Rete Nazionale
delle Consigliere di Parità***

Isabella Rauti

***Consiglio Nazionale dei
Dottori Commercialisti***

Mario Damiani

PROPOSTE DI LEGGE
IN MATERIA DI
BILANCI
E
STATISTICHE DI GENERE

PROGETTI DI LEGGE: BILANCI DI GENERE PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

XV LEGISLATURA - Scheda lavori preparatori
Atto parlamentare: 227
(Fase iter Camera: 1^ lettura)

ZANELLA e BOATO: "Disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere per la pubblica amministrazione" (227)

Stato iter: **Da assegnare**

Parte I: Documenti

Stampati	Note	Scheda lavori preparatori
 C. 227	Iniziativa parlamentare; presentato il 28 aprile 2006	

XV LEGISLATURA - Scheda lavori preparatori
Atto parlamentare: 503
(Fase iter Camera: 1^ lettura)

DATO: "Disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere per la pubblica amministrazione" (503)

Stato iter: **Da assegnare**

Parte I: Documenti

Stampati	Note	Scheda lavori preparatori
C. 503	Iniziativa parlamentare; presentato il 4 maggio 2006	

XV LEGISLATURA
CAMERA DEI N. 227
DEPUTATI

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

Onorevoli Colleghi! - Come sappiamo, con la definizione e l'attuazione delle politiche di bilancio, le autorità pubbliche adottano specifiche decisioni che inevitabilmente influiscono sulla società e l'economia; conseguentemente, il bilancio non è uno strumento neutro, ma riflette di fatto la distribuzione di potere esistente nella società e la distribuzione del reddito che ne deriva. In questo senso è sempre più sentita la necessità di analizzare e di costruire bilanci attraverso una prospettiva di genere, con il fine ultimo di contribuire a realizzare concretamente la parità tra uomini e donne, le quali pur lavorando più ore degli uomini percepiscono mediamente un reddito più basso.

Il *gender budgeting*, appunto il bilancio in ottica di genere - di cui si propone con questa proposta di legge l'istituzione presso la pubblica

amministrazione - può essere identificato come un'applicazione del *gender mainstreaming* nella procedura di bilancio. Esso pone l'accento sull'analisi dell'impatto delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, inserisce la prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di costruzione dei bilanci pubblici e mira a ristrutturare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi.

Ricordiamo che per *gender mainstreaming* si intende una strategia di politica della parità sperimentata a livello internazionale. Contrariamente a quanto accade con la semplice promozione della donna, in questo caso si tratta di un approccio globale, avente come obiettivo quello di integrare alcuni aspetti inerenti alla parità in modo durevole e generale a tutti i livelli organizzativi. Grazie a questa strategia, sia le donne che gli uomini dovrebbero beneficiare in uguale misura di ogni progetto e di ogni provvedimento realizzato in seno all'amministrazione pubblica.

Il concetto e il metodo del bilancio di genere si sono diffusi dopo la Quarta Conferenza mondiale sulle donne organizzata dalle Nazioni Unite, che ebbe luogo a Pechino nel 1995, durante i cui lavori venne fatto spesso riferimento al «*gender sensitive budgets*», e fu sostenuta la necessità di una strategia di *gender mainstreaming* in tutte le politiche al fine di perseguire la parità tra uomini e donne, indicando alcuni obiettivi strategici per i governi, tra i quali:

a) ristrutturare e ridefinire la spesa pubblica per promuovere le opportunità economiche delle donne e il loro accesso alle risorse produttive;

b) promuovere ai vari livelli processi di bilancio più trasparenti e adeguati che integrino la prospettiva di genere nelle programmazioni e nelle politiche di bilancio e il finanziamento di programmi per le pari opportunità tra uomini e donne.

Ricordiamo peraltro che l'Unione europea, proprio a seguito della Quarta Conferenza mondiale sulle donne di Pechino del 1995, ha introdotto il bilancio di genere tra gli strumenti politici di realizzazione delle pari opportunità con la risoluzione del Parlamento europeo (2003)0323 del 3 luglio 2003, invitando gli Stati membri a utilizzare tale strumento.

Nel definire le politiche di entrate e di uscite, le autorità pubbliche di bilancio, a ogni livello, effettuano delle scelte politiche. Il bilancio non è un semplice strumento economico, bensì uno strumento chiave con il quale 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 effetti differenti a seconda che siano uomini o donne.

Non si tratta di produrre bilanci separati per uomini e donne, ma di

assicurare una distribuzione delle risorse equa ed efficiente.

In sostanza fare un bilancio di genere significa essere in grado di verificare l'efficienza e l'efficacia delle spese di bilancio rispetto agli obiettivi previsti, e in particolare riguardo alla distribuzione di risorse e di servizi destinati a uomini e a donne. È necessario verificare se i bisogni delle donne vengono affrontati e risolti dagli interventi di spesa pubblica, se i servizi offerti sono adeguati, e se le asimmetrie di genere sono positivamente affrontate. La spesa pubblica è efficiente, oltre che equa, quando è in grado di promuovere lo sviluppo e sfruttare tutte le potenzialità di tutte le componenti della società.

Per esempio, se un'autorità locale deve variare un tipo di imposta, l'effetto di questo taglio o aumento influisce da un punto di vista di genere? Qual è il vero margine di manovra di un'autorità locale per variare il suo bilancio?

Uno dei passaggi chiave è quello di capire come giudicare un bilancio: non una politica ma un insieme di politiche. È importante analizzare alcuni dati, dall'occupazione femminile al tasso di natalità, dalla qualità della vita alle politiche di conciliazione svolte, l'efficienza dei trasporti o la sicurezza sociale, ma soprattutto i servizi all'infanzia e alle famiglie.

Appare opportuno considerare il legame tra il bilancio di genere e il bilancio sociale, entrambi infatti si configurano come procedure attraverso le quali leggere in modo diverso e innovativo non solo i documenti di bilancio di un ente pubblico, ma anche la corrispondenza tra i servizi erogati e la domanda degli/delle utenti. Il bilancio di genere può dunque essere considerato parte qualificante del bilancio sociale e del bilancio di mandato, poiché in tale senso si configura come azione di miglioramento e di trasparenza del bilancio dell'ente pubblico.

L'analisi dell'impatto differenziale che decisioni politiche possono avere sulle donne e sugli uomini viene spesso percepita come un appesantimento inutile del processo decisionale, perché non si intuiscono le potenzialità di questo nuovo approccio: un miglioramento della trasparenza, della qualità e dell'efficacia delle politiche. L'introduzione della prospettiva di genere nei bilanci pubblici racchiude in sé questa potenzialità.

L'introduzione della contabilità sociale in ambito pubblico corrisponde a questa considerazione: un'azione amministrativa, un investimento, un fenomeno sociale non possono essere misurati soltanto finanziariamente; è necessaria un'altra metrica, appunto di tipo sociale.

I *budget* 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.

La costruzione del bilancio sociale in ambito pubblico avviene secondo tre particolari ambiti di rendicontazione e di verifica:

1) verifica di coerenza, misurata rispetto agli assunti valoriali di partenza e agli indirizzi politici;

2) verifica di efficacia, connessa con l'analisi e con la misurazione dei progressi in fatto di qualità dei servizi e con il raggiungimento di più complessi obiettivi di benessere sociale;

3) verifica di efficienza, in gran parte connessa con la capacità di realizzare con il minimo costo le funzioni di erogazione dei servizi, facendo in maniera che sia salvaguardato il principio di equità.

I bilanci che rendicontano la distribuzione delle risorse finanziarie rispondono sempre a una visione del sistema economico e sociale. L'assetto dei bilanci attuali si struttura su di una contabilità macroeconomica di tipo keynesiano, basata sui concetti di reddito, consumi e investimenti di merci e di fattori scambiati sul mercato, ed esplicitamente esclude gli scambi di beni e di servizi che hanno luogo nel nucleo domestico. Questa pregiudiziale monetaria porta in sé alcune distorsioni metodologiche (ad esempio una enorme massa di lavoro non pagato delle donne) che impediscono di cogliere appieno il contributo delle donne all'economia, coprono una enorme disparità nella distribuzione delle risorse e nella divisione dei lavori e delle responsabilità tra uomini e donne e, infine, nascondono alcuni elementi di fragilità strutturale del sistema economico nel suo complesso.

Una riflessione sul senso e sull'impatto differenziato di entrate e di spese pubbliche su uomini e donne aiuta quindi a porre in una luce diversa la relazione tra fatti economici e dimensioni sociali, ed estende la definizione di economia fino a comprendere aspetti non monetari.

Analizzare i bilanci pubblici in funzione del benessere, individuale e collettivo, di uomini e donne, non è un mero esercizio, poiché nella realtà il ruolo delle amministrazioni pubbliche è finalizzato proprio alla formazione delle condizioni di benessere sociale.

In breve la formazione di bilanci pubblici di genere richiede metodiche e modelli relativi a tre ambiti teorico-metodologici:

1) una nuova idea di assetto dei bilanci e di riclassificazione della spesa pubblica che superi quella strutturata su contabilità macroeconomiche di tipo keynesiano (basata sui concetti di reddito, consumi e investimenti) che evidenzia, descriva e valuti la diversa relazione tra fatti economici e dimensioni sociali, secondo l'approccio cosiddetto dello «sviluppo umano»;

2) una particolare enfasi sulle tecniche e sulle modalità di partecipazione della società civile nel processo della costruzione degli obiettivi;

3) un approccio «*accountability*», ovvero la creazione di un processo di definizione di obiettivi, indicatori e parametri di controllo che non solo descrivano le azioni, ma che spieghino (o tentino di farlo) anche gli esiti di un impegno di politica diretta o indiretta dell'amministrazione pubblica.

Considerati gli studi e le ricerche che si stanno realizzando da vari anni a tutti i livelli e il successo di alcune esperienze pilota sui bilanci di genere, anche integrate con i bilanci sociali, che si stanno avviando in alcuni comuni e province d'Italia, poniamo alla vostra attenzione questa proposta di legge, già presentata nella XIV legislatura dall'onorevole Laura Cima, che è così articolata:

l'articolo 1 definisce il bilancio di genere e ne indica le finalità;

l'articolo 2 dispone che la pubblica amministrazione adegui progressivamente i propri bilanci secondo un'ottica di genere, prevedendo opportuni corsi di formazione per il personale incaricato di attuare detti bilanci;

l'articolo 3 prevede l'emanazione di un decreto del Ministro dell'economia e delle finanze che predisponga le norme e le metodologie utili per la progettazione e la realizzazione del bilancio pubblico di genere;

gli articoli 4, 5 e 6, infine, prevedono il coinvolgimento della Corte dei conti per il controllo e la corretta applicazione della legge da parte della pubblica amministrazione. Sempre presso la Corte dei conti, ai sensi dell'articolo 4, è istituito un Osservatorio banca-dati sui bilanci di genere delle pubbliche amministrazioni, dal quale possono attingere dati e informazioni le consigliere di parità e le amministrazioni interessate (a tale proposito è da evidenziare che per effetto della vigente normativa i bilanci delle pubbliche amministrazioni già pervengono alla Corte dei conti, in particolare alle sezioni regionali di controllo).

È infine previsto che le pubbliche amministrazioni che non provvedono agli adempimenti previsti e la cui violazione sia stata accertata in sede giurisdizionale, non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Vale la pena ricordare come l'articolo 7, comma 5, del decreto legislativo n. 196 del 2000 già prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; la prima scadenza prevista per la presentazione dei predetti piani era il 30 giugno 2001. In caso di mancato adempimento della predisposizione dei piani (riscontrabile ad esempio dalle consigliere di parità nella loro

qualità di pubblici ufficiali verificatori dell'attuazione concreta dei piani) la sanzione da applicare è quella prevista dall'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che testualmente recita: «Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette». Tuttavia non risulta individuato il soggetto deputato al controllo dell'adempimento e dell'applicazione della sanzione prevista dall'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Trattandosi di verificare l'attuazione di un obbligo amministrativo (la predisposizione dei piani triennali) e in caso di mancato adempimento di valutare - con implicazioni di carattere giudiziale - la comminabilità della sanzione, pare evidente che la Corte dei conti possa giustificatamente proporsi quale soggetto deputato al controllo e all'applicazione della sanzione, in particolare nelle sue articolazioni territoriali (sezioni regionali di controllo).

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Definizione e finalità del bilancio di genere).

1. Il bilancio di genere comporta l'adozione di una valutazione dell'impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio, e riclassificando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne.

2. Al fine di garantire la massima pervasività del bilancio di genere non solo in ogni amministrazione pubblica, ma anche in ogni contesto politico e amministrativo, alla sua predisposizione devono essere affiancati un adeguato controllo e una verifica sulle politiche effettivamente condotte, attraverso un controllo di genere condotto nelle diverse fasi di progettazione, definizione e applicazione del bilancio.

3. Il bilancio di genere non mira a produrre bilanci separati per le donne e per gli uomini, bensì implica che all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio le entrate e le uscite siano valutate e riclassificate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini. In questo senso, esso costituisce lo strumento per raggiungere più efficacemente:

- a) una maggiore efficienza della spesa pubblica;
- b) la promozione della prospettiva di genere in tutte le politiche;
- c) la partecipazione delle donne nel processo decisionale.

4. Promuovendo la parità tra i sessi nell'attuazione delle politiche, il bilancio di genere implica che i bilanci pubblici raggiungano anche i seguenti ulteriori obiettivi di rilievo:

a) l'equità, ovvero politiche di bilancio eque ed equilibrate volte a ridurre le diseguaglianze e a promuovere le pari opportunità;

b) l'efficienza, ovvero un impiego più efficiente delle risorse e una maggiore qualità ed efficienza dei servizi pubblici a seconda delle diverse esigenze delle cittadine e dei cittadini;

c) la trasparenza, ovvero una migliore comprensione delle entrate e delle uscite pubbliche da parte dei cittadini e delle cittadine.

Art. 2.

(Bilancio pubblico di genere e ambito di applicazione).

1. Entro e non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adoperarsi al fine di adeguare i propri bilanci alle finalità di cui al comma 2 del presente articolo, nel rispetto delle disposizioni del decreto di cui all'articolo 3.

2. Per la predisposizione di un bilancio pubblico di genere è necessario:

a) determinare come i singoli cittadini e le singole cittadine beneficiano della spesa pubblica e contribuiscono al reddito pubblico, evidenziando le differenze tra donne e uomini tramite il ricorso a dati qualitativi e quantitativi;

b) valutare il diverso impatto prodotto sulle donne e sugli uomini dalle politiche di bilancio e dalla redistribuzione delle risorse in termini di denaro, servizi, tempo, lavoro sociale e domestico;

c) analizzare l'impatto di genere in tutti i settori dell'intervento pubblico e introdurre il bilancio di genere in tutte le politiche;

d) attuare progressivamente una procedura di bilancio dal basso verso l'alto e promuovere il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i cittadini e le cittadine, nonché di tutti i soggetti interessati al fine di individuare le diverse esigenze specifiche, le politiche e le misure più adeguate per soddisfarle;

e) verificare che l'allocazione delle risorse risponda in maniera congrua e adeguata alle diverse esigenze e richieste delle donne e degli uomini;

f) accertare che l'analisi di genere e la valutazione dell'impatto di genere siano debitamente considerati nelle diverse fasi di progettazione, definizione, attuazione, controllo e valutazione del bilancio;

g) utilizzare il bilancio pubblico per definire adeguate priorità politiche e individuare strumenti, meccanismi e azioni specifici per raggiungere la parità tra uomini e donne tramite le politiche pubbliche;

h) ridefinire le priorità e riallocare la spesa pubblica senza dovere obbligatoriamente aumentare l'ammontare del bilancio pubblico totale;

i) verificare e rendere conto dell'efficacia e dell'efficienza della spesa pubblica rispetto alle priorità e agli impegni fissati in generale e, nello specifico, relativamente al rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne nella redistribuzione delle risorse e dei servizi pubblici.

3. Le disposizioni della presente legge si applicano a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

4. Ai fini dell'attuazione della presente legge, il Dipartimento della funzione pubblica predispone corsi di formazione e di aggiornamento finalizzati a preparare opportunamente il personale delle pubbliche amministrazioni di cui al comma 3 per la realizzazione dei bilanci di genere di cui alla presente legge. Tali corsi sono affidati agli Istituti nazionali di formazione.

5. Con propri decreti, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede ad assegnare annualmente le risorse finanziarie alle pubbliche amministrazioni di cui al comma 3, da destinare alla realizzazione di azioni positive per le pari opportunità.

Art. 3.

(Realizzazione del bilancio pubblico di genere)

1. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti il Ministro dell'interno e il Ministro per le pari opportunità, provvede ad emanare, con proprio decreto, le norme e le metodologie utili per la progettazione e la realizzazione del bilancio pubblico di genere. Tali norme rappresentano il livello minimo di conformità a cui le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attenersi, secondo un criterio di progressività, tale da prevederne la completa attuazione entro e non oltre due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. Il decreto di cui al comma 1 è emanato in conformità a quanto previsto dall'articolo 2 e ai seguenti criteri e finalità:

a) le spese dei bilanci pubblici sono analizzate suddividendole, in primo luogo, secondo le seguenti categorie di base:

- 1) spese non direttamente connesse al genere;
- 2) spese che sono differenziate e dirette a uomini e donne;
- 3) spese specificatamente inerenti a programmi e a misure per le pari opportunità;

b) ai fini della predisposizione del bilancio pubblico di genere è necessario:

- 1) identificare chi beneficia delle spese e chi contribuisce alle entrate;
- 2) comprendere come le entrate e le uscite si dividono rispetto agli uomini e alle donne;
- 3) valutare quale impatto diverso producono su uomini e donne le politiche di bilancio e la distribuzione delle risorse in termini economici, di tempo e rispetto al lavoro non retribuito;
- 4) verificare che l'allocazione delle risorse risponda in modo congruo e adeguato ai bisogni diversi di uomini e donne;
- 5) accertare che la differenza di genere sia debitamente considerata nelle diverse fasi di progettazione, definizione e applicazione del bilancio;
- 6) individuare le priorità e le azioni specifiche per ridurre le ineguaglianze tra uomini e donne attraverso il bilancio.

3. Il Ministro dell'interno riferisce annualmente al Parlamento sullo stato di attuazione della presente legge.

Art. 4.

(Osservatorio banca-dati sui bilanci pubblici di genere)

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, è istituito presso la Corte dei conti l'Osservatorio banca-dati sui bilanci di genere delle pubbliche amministrazioni.

2. L'Osservatorio di cui al comma 1 ha finalità di promozione e di controllo delle pubbliche amministrazioni nell'attuazione e nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente legge.

Art. 5.

(Tutela giurisdizionale e soggetti verificatori dei bilanci di genere)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro per le pari opportunità, le consigliere di parità e i portatori di un interesse qualificato possono ricorrere alle sezioni giurisdizionali della Corte dei conti territorialmente competenti contro la mancata o non corretta attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge nella redazione e nella gestione dei bilanci delle pubbliche amministrazioni.

2. Gli organi preposti al controllo contabile delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti certificano la regolarità dei conti pronunciandosi espressamente sul rispetto delle disposizioni di cui alla presente legge.

Art. 6.

(Sanzioni).

1. La Corte dei conti può ordinare l'integrazione dei conti, ai fini del rispetto delle disposizioni di cui alla presente legge, e applicare una sanzione amministrativa pecuniaria, fino a 2.500 euro, al dirigente del competente ufficio di ragioneria che ha omesso gli adempimenti contabili o non ha ottemperato alle prescrizioni integrative della stessa Corte dei conti.

2. Le pubbliche amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui alla presente legge e la cui violazione è stata accertata in sede giurisdizionale non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

XV LEGISLATURA
CAMERA DEI N. 402
DEPUTATI

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa dei deputati

**ZANOTTI, BAFILE, BRANDOLINI, BURTONE, CANCRINI,
CHIANALE, CHIAROMONTE, CORDONI, DATO, DE BRASI,
FASCIANI, FRONER, GENTILI, GHIZZONI, GIULIETTI, GRILLINI,
MOTTA, OTTONE, PINOTTI, SAMPERI, SASSO, SCHIRRU, TRUPIA**

Disposizioni in materia di statistiche di genere

Presentata il 3 maggio 2006

Onorevoli Colleghi! - L'impegno di adeguare la rilevazione, la produzione e la diffusione delle statistiche di genere in tutti gli ambiti, economici, culturali e sociali, è stato assunto solennemente dal Governo italiano insieme ai Paesi sottoscrittori della piattaforma della Conferenza dell'ONU sulla condizione femminile svoltasi a Pechino nel 1995. Da tale impegno sono scaturiti diverse raccomandazioni dell'Unione europea e alcuni disegni di legge presentati al Parlamento italiano che non hanno trovato tuttavia realizzazione, mentre permangono serie carenze strutturali nella rilevazione dei dati, carenze sottolineate, peraltro, da tutte le parti sociali che hanno più volte manifestato l'esigenza di poter disporre in modo sistematico di una lettura di genere delle statistiche ufficiali, anche al fine di poter effettuare una corretta valutazione dell'impatto delle normative previste sulle politiche di pari opportunità.

Il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) sottolinea che l'esigenza di un adeguamento della rilevazione sulla base del genere si è ulteriormente rafforzata nel corso di questi ultimi anni, anche alla luce della elaborazione dei rapporti periodici sugli andamenti generali, settoriali e locali del mercato del lavoro, che il CNEL stesso svolge annualmente, come disposto dall'articolo 10 della legge istitutiva.

Il termine «statistiche di genere» è quello comunemente utilizzato a livello internazionale per indicare l'attitudine della ricerca statistica nel suo complesso ad assumere il genere come variabile essenziale alla comprensione dei fenomeni sociali. Con tale espressione si indica dunque un complesso di criteri, tali da integrare la variabile del genere nelle metodologie utilizzate per la

rilevazione, l'elaborazione e la presentazione delle informazioni statistiche.

Le statistiche di genere si basano su una metodologia di raccolta, elaborazione e analisi dei dati statistici differenziata secondo il genere e sulla pubblicazione finale di statistiche in cui i dati relativi a entrambi i generi abbiano lo stesso grado di visibilità e di leggibilità.

Complessivamente, l'organizzazione della ricerca statistica deve tenere conto delle questioni che incidono in modo differenziato sulla situazione di donne e di uomini, con particolare riferimento alla divisione dei ruoli, all'accesso alle risorse materiali e/o culturali, all'accesso ai servizi, ai fattori di vulnerabilità sociale.

La generalizzazione, dunque, delle rilevazioni statistiche disaggregate per sesso e delle indagini che fanno emergere problematiche legate alla differenza di genere, sono strumentali alla valutazione di impatto, e dunque all'elaborazione di politiche esplicite mirate alle pari opportunità.

In sintesi, l'espressione «statistiche di genere» ha un triplice significato: sistematizzazione della raccolta di dati disaggregati per sesso nelle diverse aree di interesse pubblico; attuazione di nuove rilevazioni sulla qualità della vita, di particolare interesse per le tematiche attinenti alla differenza di genere; progettazione di indicatori sensibili a evidenziare la differenza di genere.

Alla luce di queste finalità, si tratta quindi di armonizzare la raccolta, l'elaborazione, l'analisi e la diffusione delle informazioni statistiche, in coerenza con gli indicatori sensibili al genere che sempre più ampiamente vengono utilizzati a livello internazionale.

Anche in ragione di tale esigenza di armonizzazione, e tenendo conto delle metodologie seguite dagli istituti specializzati delle Nazioni Unite e dell'Unione europea, la produzione di statistiche sensibili al genere deve seguire le seguenti fasi:

a) adeguamento delle metodologie dei censimenti all'ottica di genere, non solo con la previsione della disaggregazione per sesso, ma anche della rilevazione di dati concernenti le differenti tipologie di famiglie, per la popolazione sia italiana sia straniera dimorante abitualmente in Italia;

b) realizzazione di indagini annuali su argomenti riguardanti la qualità della vita sociale, di particolare interesse per la conoscenza delle tematiche attinenti alla differenza di genere. Si tratta di indagini che l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ha già realizzato, sia pure con diversa periodicità. Le grandi aree individuate sono quelle di maggiore rilevanza per lo studio della vita sociale, ad esempio natalità e mortalità, occupazione e disoccupazione, povertà;

c) realizzazione di indagini quinquennali in settori di particolare importanza per le statistiche sociali, che presentano caratteri di relativa stabilità. Si tratta di settori nei quali i mutamenti più rilevanti si verificano nell'arco di diversi anni. Le grandi aree di analisi sono, ad

esempio, lo stato di salute, la violenza e i maltrattamenti, l'uso del tempo;

d) ristrutturazione degli archivi contenenti dati relativi alle imprese, con individuazione per sesso degli addetti e dei titolari;

e) individuazione dei dati necessari per comprendere i differenziali di genere, i ruoli di donne e di uomini e i rispettivi contributi alle varie sfere della vita;

f) valutazione dei concetti, definizioni e metodi comunemente usati, alla luce delle «questioni di genere»;

g) sviluppo di nuovi concetti, definizioni e metodi, che tengano conto del differenziale di genere;

h) raccolta, elaborazione, presentazione delle statistiche in una forma che renda accessibile e facilmente leggibile la differenza di genere;

i) sviluppo di progetti di diffusione, allo scopo di rendere più conosciute le informazioni statistiche.

Gli indicatori, in particolare, devono essere rivisti alla luce dell'esperienza nazionale e internazionale e rielaborati in modo da coprire un'informazione differenziata secondo il genere.

Il presente progetto di legge, che assume la proposta elaborata dal CNEL, intende inserire la questione di genere all'interno dell'informazione statistica e consentire all'ISTAT di svolgere un ruolo pilota nei confronti di tutte le attività di ricerca e raccolta dati da parte di tutti i soggetti della pubblica amministrazione.

L'ISTAT ha già realizzato le principali azioni di adeguamento per la produzione di statistiche di genere in particolare per ciò che concerne la differenziazione dei dati secondo il sesso e lo svolgimento di indagini specifiche in aree tematiche sensibili. Ciò nonostante è imprescindibile compiere un ulteriore sforzo coinvolgendo tutti i soggetti anche perché, nonostante l'esigenza sempre più pressante di una informazione statistica ufficiale dettagliata sull'ambito territoriale e di genere, trovano priorità e certezza di realizzazione i soli progetti statistici derivanti direttamente o indirettamente da regolamenti o da direttive comunitari (tra cui le rilevazioni statistiche economiche e di contabilità nazionale) e dalla normativa nazionale. Questo costituisce inevitabilmente un freno per l'adozione di nuove metodologie che collocherebbero il nostro Paese all'avanguardia nell'informazione statistica, consentendo inoltre l'adozione di politiche mirate.

La presente proposta di legge mira dunque a realizzare una sorta di «circolo virtuoso» tra statistiche sociali e statistiche di genere e a fare in modo che dal rispettivo rafforzamento derivi un miglioramento complessivo dell'informazione statistica.

L'articolo 1 della proposta di legge evidenzia come insieme alle modalità di raccolta e alla successiva fase di produzione e di elaborazione dei dati derivanti direttamente da documenti amministrativi o da precedenti rilevazioni, sia possibile migliorare anche il livello di qualità della diffusione e della comunicazione delle informazioni statistiche. L'offerta di informazione esistente, infatti, può già essere direttamente prodotta con la differenziazione per genere, attraverso la diffusione di metodi e di *standard* comuni, l'armonizzazione degli archivi amministrativi e la valorizzazione delle fonti organizzate pubbliche e private (archivi, registri cartacei o informatici, basi di dati), ed eventualmente la modifica o nuova impostazione della modulistica utilizzata.

Nella produzione di informazioni statistiche, infatti, è centrale la raccolta di dati direttamente presso le persone fisiche o attraverso i documenti amministrativi derivanti dall'attività istituzionale delle amministrazioni o mediante fonti organizzate pubbliche e private ove, relativamente alle persone fisiche, il sesso e l'età degli individui, quali variabili strutturali delle unità della popolazione, sono nella quasi totalità dei casi già previsti nel questionario o nel documento amministrativo, e consentono perciò un trattamento statistico finalizzato alla produzione di statistiche disaggregate secondo il genere.

L'articolo 2 contiene una lista delle macro aree tematiche con esclusione di quelle aree nelle quali la produzione di statistiche secondo indicatori sensibili al genere è già obbligatoria in base ai regolamenti europei. Tra queste, sono comprese tutte le statistiche riguardanti il lavoro e l'economia, inclusi i dati relativi ai differenziali salariali, all'inoccupazione e alla disoccupazione di lunga durata, agli orari di lavoro.

L'articolo 3 prevede l'istituzione presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità - di un Comitato consultivo per le statistiche di genere con il compito di formulare proposte per l'armonizzazione degli indicatori e delle metodologie sensibili al genere con quelli usati dalle organizzazioni internazionali; di favorire e di promuovere la realizzazione e la diffusione di statistiche di genere, anche attraverso il censimento

di tutte le ricerche e le pubblicazioni d'interesse per l'informazione statistica ufficiale relativa al programma statistico nazionale, realizzate anche da soggetti che non fanno parte del Sistema statistico nazionale; di effettuare ricognizioni della normativa vigente finalizzate alla rilevazione di eventuali ostacoli alla produzione delle statistiche di genere, proponendone le necessarie modifiche; di formulare suggerimenti e proposte finalizzati all'individuazione di nuove esigenze informative, di tematiche emergenti nonché di analisi, studi, ricerche e metodologie di particolare interesse in un'ottica di genere.

Il Comitato è composto da un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità - che lo presiede, da due rappresentanti designati dal CNEL, indicati dalle parti sociali, da due rappresentanti dell'ISTAT e da due esperti.

Il Comitato predispone ogni anno un rapporto sull'attività svolta e su

quella da svolgere nell'anno successivo.

L'articolo 4 contempla l'integrazione della relazione sugli interventi di sostegno alle attività economiche e produttive e delle relative indagini, allegate al Documento di programmazione economico-finanziaria, con appendici statistiche illustrative dell'analisi di impatto dei provvedimenti di agevolazione sui soggetti beneficiari disaggregati per uomini e donne, e per età.

L'articolo 5 stabilisce, in sede di prima attuazione della legge, al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi della medesima legge e quindi di sostenere la realizzazione delle indagini e l'avvio delle sperimentazioni previste dall'articolo 2, che l'assegnazione prevista dall'articolo 36 della legge n. 146 del 1980 sia integrata di 4,8 milioni di euro in favore dell'ISTAT, per ciascuno degli anni 2006, 2007 e 2008, mentre per gli anni successivi al 2008 si provvederà ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. Gli oneri per il funzionamento del Comitato sono valutati nella misura massima di 200 mila euro per ciascuno degli anni 2006-2008.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

1. Gli uffici, enti, organismi e soggetti privati che partecipano all'informazione statistica ufficiale inserita nel programma statistico nazionale hanno l'obbligo di fornire i dati e le notizie per le rilevazioni previste dal programma medesimo e di rilevare, elaborare e diffondere i dati relativi alle persone disaggregati per uomini e donne.

2. Le informazioni statistiche ufficiali sono prodotte in modo da assicurare:

a) la disaggregazione e l'uguale visibilità dei dati relativi a donne e a uomini;

b) l'uso di indicatori sensibili al genere.

3. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura l'attuazione del presente articolo da parte dei soggetti costituenti il Sistema statistico nazionale (SISTAN) anche mediante direttive del comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica e provvede all'adeguamento della modulistica necessaria all'adempimento da parte delle amministrazioni pubbliche degli obblighi relativi alla raccolta delle informazioni statistiche.

Art. 2.

1. L'ISTAT e il SISTAN assicurano la realizzazione, con cadenza periodica, di indagini sociali ed economiche secondo un approccio di genere nelle seguenti macro aree tematiche:

- a) formazione continua, uso di nuove tecnologie e fruizione culturale;
- b) conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, tra lavoro e famiglia, reti di aiuto;
- c) partecipazione sociale e politica;
- d) presenza di donne e di uomini nei luoghi decisionali;
- e) salute e stili di vita;
- f) fecondità e natalità;
- g) criminalità;
- h) reddito e povertà;
- i) condizioni di vita delle immigrate e degli immigrati per provenienza.

2. La relazione al Parlamento sull'attività dell'ISTAT di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322, è integrata da una relazione sull'attuazione dell'articolo 1 della presente legge e del comma 1 del presente articolo.

Art. 3.

1. È istituito, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità, il Comitato consultivo per le statistiche di genere, di seguito denominato «Comitato».

2. Il Comitato svolge le seguenti funzioni:

- a) formula proposte per l'armonizzazione degli indicatori e delle metodologie sensibili al genere con quelli utilizzati dalle organizzazioni internazionali;
- b) favorisce l'avvio di sperimentazioni finalizzate alla definizione di metodologie e di indicatori relativi alla misurazione di fenomeni sociali ed economici non ancora compiutamente indagati;
- c) favorisce e promuove la realizzazione e la diffusione di statistiche di genere anche attraverso il censimento di tutte le ricerche e le pubblicazioni di interesse per l'informazione statistica ufficiale inserita

nel programma statistico nazionale, realizzate anche da soggetti che non fanno parte del SISTAN;

d) effettua ricognizioni della normativa vigente finalizzate alla rilevazione di

eventuali ostacoli alla produzione delle statistiche di genere proponendone le necessarie modifiche;

e) formula suggerimenti e proposte finalizzati all'individuazione di nuove esigenze informative, di tematiche emergenti nonché di analisi, studi, ricerche e metodologie di particolare interesse in un'ottica di genere.

3. Il Comitato individua gli indicatori all'interno delle macro aree tematiche previste all'articolo 2. Il Comitato è composto da un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità, che lo presiede; da due rappresentanti designati dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, indicati dalle parti sociali; da due rappresentanti dell'ISTAT; da due esperti individuati sulla base delle specifiche professionalità nel settore legislativo e degli studi di genere.

4. Il Comitato predispone annualmente per il Presidente del Consiglio dei ministri un rapporto sull'attività svolta e su quella da svolgere nell'anno successivo, ai fini della sua successiva presentazione al Parlamento.

5. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità definisce, con proprio decreto, la composizione, la durata e le modalità organizzative di funzionamento del Comitato.

Art. 4.

1. Dopo il comma 2 dell'articolo 3 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, è inserito il seguente:

«2-bis. Il Ministero delle attività produttive, d'intesa con i Ministeri dell'economia e delle finanze e dell'istruzione, dell'università e della ricerca, integra la relazione sugli interventi di sostegno alle attività economiche e produttive allegata al Documento di programmazione economico-finanziaria con appendici statistiche illustrative dell'analisi di impatto dei provvedimenti

di agevolazione sui soggetti beneficiari con dati disaggregati per uomini e donne e per età».

Art. 5.

1. In sede di prima attuazione della presente legge, al fine di garantire il conseguimento degli obiettivi della medesima legge e di sostenere la realizzazione delle indagini previste dall'articolo 2, l'assegnazione in favore dell'ISTAT di cui all'articolo 36 della legge 24

aprile 1980, n. 146, è integrata di 4,8 milioni di euro per ciascuno degli anni 2006, 2007 e 2008. Per gli anni successivi al 2008 si provvede ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera *d*), della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

2. Gli oneri relativi al funzionamento del Comitato sono valutati nella misura massima di 200 mila euro per ciascuno degli anni 2006, 2007 e 2008 e il relativo finanziamento è iscritto nello stato di previsione della Presidenza del Consiglio dei ministri.

3. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2006, 2007 e 2008, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2006-2008, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2006, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

4. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

XV LEGISLATURA
CAMERA DEI DEPUTATI N. 1461

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa dei deputati

**CIOFFI, FABRIS, MORRONE, LI CAUSI, DEL MESE, SATTA,
D'ELPIDIO**

Disposizioni concernenti la realizzazione di statistiche di genere

Presentata il 25 luglio 2006

Onorevoli Colleghi! - La presente proposta di legge si propone di assicurare che tutte le statistiche ufficiali siano prodotte tenendo conto della differenza di genere. Si tratta di un obiettivo più volte sottolineato, sia a livello nazionale sia a livello europeo e internazionale, in particolare in sede ONU. L'inadeguata informazione statistica sulle tematiche relative alla differenza di genere costituisce infatti in tutto il mondo un grave ostacolo all'adozione di politiche di *empowerment*, cioè di attribuzione di maggiori poteri e responsabilità alle donne, secondo le indicazioni della IV Conferenza mondiale sulle donne svoltasi a Pechino nel 1995. La proposta di legge si propone dunque di adempiere all'impegno assunto a Pechino e insieme di colmare una lacuna nell'informazione.

Nella direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 marzo 1997 si prevede, all'obiettivo 3, il metodo della valutazione di impatto equitativo di genere come propedeutico all'elaborazione e adozione delle azioni di governo. La generalizzazione delle rilevazioni statistiche disaggregate per sesso e delle indagini che fanno emergere problematiche legate alla differenza di genere sono strumentali alla valutazione di impatto, e dunque all'elaborazione di politiche esplicite mirate alle pari opportunità.

I destinatari del provvedimento sono l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e tutti gli organismi che fanno parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN). L'ISTAT, nel proprio ambito di autonomia decisionale, ha già dato impulso alle statistiche di genere, e ha cominciato a sviluppare indagini di grande interesse in questo campo, come quelle sulla violenza sessuale e sull'uso del tempo. Le esperienze già compiute rendono

oggi possibile e opportuno un provvedimento che generalizzi e consolidi una metodologia già sperimentata, individuandone al contempo le possibilità di sviluppo.

L'adozione di una metodologia che renda conoscibile e visibile la differenza di genere riguarda tutte le fasi della produzione di statistiche: la progettazione, la rilevazione e la diffusione. In ciascuno di questi passaggi è necessario tenere conto del fatto che i dati devono essere disaggregati per genere, e che nella presentazione delle statistiche ciascun sesso deve avere la stessa leggibilità. In altri termini, i dati relativi a ciascuno dei due sessi devono essere espressamente presentati in forma numerica nelle tabelle e non devono essere ricavabili mediante sottrazione dal totale.

In sintesi, dunque, l'espressione «realizzazione di statistiche di genere» ha un triplice significato: sistematizzazione della raccolta di dati disaggregati per sesso nelle diverse aree di interesse pubblico; attuazione di nuove rilevazioni sulla qualità della vita, di particolare interesse per le tematiche attinenti alla differenza di genere; progettazione di indicatori sensibili a evidenziare la differenza di genere.

La scelta dello strumento legislativo, in particolare della novella del decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322, che detta le norme fondamentali sull'organizzazione e i compiti del SISTAN, è motivata dall'esigenza di stabilizzare una metodologia che presenta elementi di forte innovazione, sottraendola alle possibili oscillazioni legate alle contingenze del momento, e di rendere vincolante la disponibilità di informazioni di genere di rilevante interesse pubblico con precise periodicità.

Il provvedimento nel suo complesso si inserisce inoltre in una strategia di incremento delle statistiche sociali, tradizionalmente meno sviluppate rispetto alle statistiche economiche, non solo in Italia ma in tutto il mondo. Tale strategia riceve oggi sempre maggiori consensi, parallelamente alla diffusione di una cultura politica più attenta alle odierne problematiche del *welfare*.

In questo quadro, la presente proposta di legge indica l'obiettivo di una più accurata analisi dei fenomeni sociali più rilevanti, in un'ottica di genere, dando particolare rilievo alla circostanza che siano sviluppate anche nuove rilevazioni sulla qualità della vita non solo della popolazione italiana, ma anche di quella straniera che vive in Italia. In questo senso la proposta di legge può essere considerata come una prima indicazione sulla necessità di sviluppare il patrimonio collettivo di conoscenza sugli elementi fondamentali del multiculturalismo.

Il provvedimento persegue i seguenti obiettivi:

a) disaggregazione di genere di tutte le informazioni statistiche prodotte dall'ISTAT e dal SISTAN e uguale leggibilità dei dati relativi a uomini e donne;

b) sistematizzazione della raccolta di dati nelle diverse aree di interesse pubblico, progettazione di nuove rilevazioni sulla qualità della vita anche della popolazione straniera;

c) costruzione da parte dell'ISTAT di una metodologia per le valutazioni di impatto di genere di norme di particolare rilievo;

d) sviluppo della ricerca e dell'analisi di genere.

Ne conseguono le seguenti azioni:

a) disaggregazione per sesso di tutte le informazioni statistiche;

b) adeguamento delle metodologie dei censimenti all'ottica di genere, non solo con la previsione della disaggregazione per sesso, ma anche della rilevazione di dati concernenti le differenti tipologie di famiglie, sia per la popolazione italiana, sia per quella straniera dimorante abitualmente in Italia;

c) realizzazione di indagini annuali su argomenti riguardanti la qualità della vita sociale, di particolare interesse per la conoscenza delle tematiche attinenti alla differenza di genere. Si tratta di indagini che l'ISTAT ha già realizzato, sia pure con diversa periodicità. Le grandi aree individuate sono quelle di maggiore rilevanza per lo studio della vita sociale, ad esempio natalità e mortalità, occupazione e disoccupazione, povertà;

d) realizzazione di indagini quinquennali in settori di particolare importanza per le statistiche sociali, che presentano caratteri di relativa stabilità. Si tratta di settori nei quali i mutamenti più rilevanti si verificano nell'arco di diversi anni. Le grandi aree di analisi sono, ad esempio, lo stato di salute, la violenza e i maltrattamenti, l'uso del tempo;

e) ristrutturazione degli archivi contenenti dati relativi alle imprese, con individuazione per sesso degli addetti e dei titolari;

f) quantificazione del lavoro non retribuito con diverse metodologie, ad esempio il conto satellite indicato dalla Piattaforma di Pechino.

Tutte le fasi della produzione delle statistiche di genere sono soggette alla normativa sulla tutela dei dati personali, in particolare per quanto riguarda la disciplina dei dati sensibili, recata dal codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003.

La proposta di legge riguarda i sistemi e i metodi di programmazione, rilevazione e diffusione delle statistiche ufficiali. Tuttavia è auspicabile e

prevedibile che altri soggetti e centri di produzione di informazioni statistiche si conformino in futuro alle metodologie utilizzate dal SISTAN, e che dunque il sistema delle statistiche ufficiali diventi il volano di una innovazione profonda e generalizzata, a livello centrale e locale.

Più in dettaglio, la proposta di legge introduce un capo *I-bis* al decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322, recante disposizioni sulle statistiche di genere.

Il nuovo articolo 13-*bis* prevede che le informazioni statistiche siano prodotte dando visibilità alla differenza di genere e pari leggibilità dei dati relativi a uomini e donne. In attuazione dell'obiettivo 3, punto 3.2, della direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri in data 27 marzo 1997, e come primo passo verso la generalizzazione del metodo della valutazione di impatto di genere come strumentale all'adozione di qualunque azione di governo, il comma 2 prevede altresì che l'ISTAT predisponga le metodologie per la valutazione di impatto di norme di particolare rilievo.

All'articolo 13-*ter* si prevede che i censimenti generali della popolazione assicurino la disaggregazione per sesso delle informazioni, con riferimento alla popolazione sia italiana sia straniera abitualmente dimorante in Italia, compresa quella che vive in istituti e comunità. La nostra società è sempre più caratterizzata in senso multirazziale e multi-etnico; la norma dà una prima indicazione di lavoro che va nel senso di adeguare la qualità della conoscenza dei fenomeni sociali ai fenomeni nuovi connessi con la convivenza di diverse culture e stili di vita. Il censimento inoltre rileva informazioni relative alle differenti tipologie di famiglie (fondate sul matrimonio, di fatto, ricostituite, monogenitoriali).

Al comma 2 si prevede anche che i censimenti generali dell'agricoltura, dell'industria e dei servizi assicurino la disaggregazione per uomini e donne degli addetti, per posizione nella professione, anche allo scopo di individuare le imprese a prevalente conduzione femminile.

All'articolo 13-*quater* si individuano le aree nelle quali l'ISTAT e gli altri organismi del SISTAN producono informazioni statistiche disaggregate per uomini e donne con cadenza annuale (forme familiari; natalità; mortalità per causa e morbosità; formazione e fruizione culturale; occupazione e disoccupazione; povertà; partecipazione sociale e politica; utilizzo dei servizi pubblici) e con cadenza quinquennale (stato di salute; disabilità, comportamenti sanitari; sicurezza dei cittadini; violenze e maltrattamenti; uso del tempo; reti di solidarietà e lavoro di cura; mobilità sociale). In quest'ultimo caso è sembrato opportuno prevedere un meccanismo tale da garantire una certa elasticità nell'individuazione della periodicità. Trattandosi di indagini complesse, e tuttavia di grande rilevanza sociale, il Programma statistico nazionale potrà prevedere una frequenza maggiore o minore.

Ai fini della produzione delle informazioni statistiche correnti si prevede che le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura strutturino

gli archivi contenenti dati relativi alle imprese, con particolare riferimento al registro delle imprese previsto dall'articolo 8 della legge 29 dicembre 1993, n. 580, prevedendo la disaggregazione per uomini e donne del totale degli addetti e dei titolari. Questo rappresenta un primo passo per l'adeguamento degli archivi amministrativi degli altri enti e, conseguentemente, degli archivi statistici dell'ISTAT stesso. Anche in questo caso uno degli obiettivi della norma è individuare il numero delle imprese a prevalente conduzione femminile. Rispetto all'analogia norma riguardante il censimento, qui l'adeguamento del registro delle imprese consentirà di valutare le variazioni annuali del fenomeno.

Il comma 5 dell'articolo 13-*quater* contiene la previsione relativa al lavoro non retribuito, che l'ISTAT provvederà a valutare. Va sottolineato che quantificare e dare valore al lavoro non retribuito - di cui la parte più rilevante è il lavoro di cura - è obiettivo da tempo indicato a livello internazionale come centrale per l'esatta percezione sociale del contributo dato dalle donne alla vita sociale e alla produzione di ricchezza. Ciò permetterà anche la quantificazione del livello di condivisione delle responsabilità familiari.

Il comma 6 del medesimo articolo 13-*quater* dispone che l'ISTAT e gli altri organismi del SISTAN provvedano alla razionalizzazione della modulistica utilizzata.

All'articolo 2 della proposta di legge, che novella l'articolo 24 del decreto legislativo n. 322 del 1989, si prevede che il Presidente del Consiglio dei ministri, ovvero il Ministro per i diritti e le pari opportunità, riferiscano annualmente al Parlamento sullo stato di attuazione della normativa sulle statistiche di genere. Le innovazioni introdotte dalle metodologie indicate richiedono infatti un attento e costante monitoraggio, anche allo scopo di apportare eventuali correttivi o di introdurre ulteriori elementi innovativi. A tal fine l'ISTAT predispone annualmente una apposita ricognizione.

L'articolo 3 della proposta di legge fissa il termine di tre anni per l'attuazione degli adempimenti di competenza dell'ISTAT e del SISTAN. La norma è tesa a dare agli organismi destinatari delle norme il tempo indispensabile per effettuare il necessario adeguamento delle metodologie e delle attrezzature.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Statistiche di genere).

1. Dopo l'articolo 13 del decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322, è inserito il seguente capo:

«CAPO I-bis
STATISTICHE DI GENERE

Art. 13-bis. - (*Distinzione per genere delle informazioni statistiche*). - 1. Le informazioni statistiche ufficiali sono prodotte in modo da rendere visibile la differenza di genere e sono diffuse in modo da assicurare l'uguale leggibilità dei dati relativi a uomini e donne.

2. L'ISTAT predispone le metodologie per la valutazione di impatto di genere di norme di particolare rilievo.

Art. 13-ter. - (*Censimenti*). - 1. Il censimento generale della popolazione assicura la disaggregazione, per uomini e donne, delle informazioni sulla popolazione italiana e straniera abitualmente dimorante in Italia, compresa quella che vive in istituti e comunità, nonché la rilevazione delle differenti tipologie di famiglie.

2. I censimenti generali dell'agricoltura, dell'industria e dei servizi assicurano la disaggregazione per uomini e donne degli addetti, per posizione nella professione.

Art. 13-quater. - (*Informazioni statistiche correnti*). - 1. L'ISTAT e gli altri organismi del Sistema statistico nazionale assicurano con cadenza annuale, nell'ambito del Programma statistico nazionale, la produzione di informazioni statistiche, disaggregate per uomini e donne, nelle seguenti aree: forme familiari; natalità; mortalità per causa e morbosità; formazione e fruizione culturale; occupazione e disoccupazione; povertà; partecipazione sociale e politica; utilizzo dei servizi pubblici.

2. L'ISTAT e gli altri organismi del Sistema statistico nazionale assicurano con cadenza quinquennale, ovvero secondo la periodicità prevista dal Programma statistico nazionale, la produzione di informazioni statistiche, disaggregate per uomini e donne, nelle seguenti aree: stato di salute; disabilità; comportamenti sanitari; sicurezza dei cittadini; violenze e maltrattamenti; uso del tempo; reti di solidarietà e lavoro di cura; mobilità sociale.

3. L'ISTAT e gli altri organismi del Sistema statistico nazionale promuovono, nell'ambito del Programma statistico nazionale, rilevazioni orientate a valutare la qualità della vita della popolazione italiana e straniera dimorante abitualmente in Italia, in un'ottica di genere.

4. Le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura organizzano gli archivi contenenti dati relativi alle imprese, con particolare riferimento al registro delle imprese previsto dall'articolo 8 della legge 29 dicembre 1993, n. 580, e successive modificazioni, prevedendo la

disaggregazione per uomini e donne del totale degli addetti e dei titolari.

5. L'ISTAT provvede a valutare il lavoro non retribuito distintamente per uomini e donne.

6. L'ISTAT, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 8 della legge 31 dicembre 1996, n. 681, provvede alla razionalizzazione della modulistica utilizzata dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, dagli organismi di diritto pubblico e dalle società sulle quali le medesime amministrazioni esercitano il controllo, che dispongono di archivi, anche informatizzati, contenenti dati e notizie utili per le rilevazioni statistiche.

7. L'ISTAT, sentito il Comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica, provvede alla ripartizione tra gli organismi del Sistema statistico nazionale delle somme occorrenti per l'attuazione degli adempimenti previsti dal presente capo».

Art. 2.

(Relazione al Parlamento).

1. All'articolo 24 del decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

«2-bis. Con nota allegata alla relazione, il Presidente del Consiglio dei ministri, ovvero il Ministro per i diritti e le pari opportunità, riferisce annualmente al Parlamento sullo stato di attuazione della normativa sulle statistiche di genere di cui al capo I-bis, sulla base di apposita ricognizione effettuata dall'ISTAT».

Art. 3.

(Norma di attuazione).

1. L'Istituto nazionale di statistica e gli altri organismi del Sistema statistico nazionale provvedono agli adempimenti di competenza entro il triennio successivo alla data di entrata in vigore della presente legge.

IL GLOSSARIO

IL GLOSSARIO DEI TERMINI UTILIZZATI²

A cura delle Consigliere di Parità Lampis, Blandino, Pasanisi

Analisi Comparativa

Definizione di un criterio, di uno standard o di un riferimento in base al quale fissare obiettivi e misurare i progressi compiuti.

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.

Analisi di contesto

Analisi approfondita dell'ambito socio-economico nel quale si intende realizzare l'intervento. L'analisi di contesto, realizzata con la valutazione ex ante, permette di verificare la priorità che va assegnata ai vari bisogni socioeconomici dell'area interessata dall'intervento. Infatti, ciascuna regione, settore o Stato membro possiede i propri punti di forza e debolezza e, in un'economia aperta, è esposto a opportunità e minacce derivanti dal suo stesso ambiente. Un'analisi concisa ma esauriente delle condizioni socioeconomiche dovrebbe includere, tra l'altro, una serie di dati su opportuni indicatori socioeconomici e contestuali, relativi a periodi precedenti, al fine di agevolare l'opera di quantificazione dei bisogni. Per alcune delle più flagranti debolezze, è necessario spingere più avanti l'analisi per capire le cause degli squilibri e stabilire se questi siano strutturali o congiunturali. Dal punto di vista delle pari opportunità tra uomo e donna, l'analisi della situazione del territorio interessato dovrebbe vertere sui principali punti di forza e debolezza, per capire potenzialità ed ostacoli cui è soggetta il territorio stesso.

Analisi di genere

Consiste in un esame sistematico dei ruoli, delle relazioni e dei processi, focalizzato sulle disuguaglianze fra donne e uomini nel potere, nel reddito e nel lavoro in tutte le società. L'analisi di genere è fondamentale per orientare azioni e interventi verso una prospettiva di genere.

Analisi di genere dei bilanci pubblici (Gender Budget Analysis)

L'analisi del bilancio di un ente pubblico in una prospettiva di genere per evidenziare i diversi effetti delle scelte di bilancio (entrate e spese) per

² Fonti: Commissione Europea, Fondo Sociale Europeo, Ministero delle Pari Opportunità, ISFOL, Commissione Nazionale di Parità e Pari Opportunità.

uomini e donne (Gender Auditing) e integrare la prospettiva di genere nel processo di definizione del bilancio (Gender budgeting).

E' un potente strumento di mainstreaming di genere che consente di analizzare e contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso un esercizio di trasparenza, democrazia e rendicontazione della gestione e distribuzione delle risorse pubbliche, a vantaggio dell'intera collettività.

Prende spunto dalla convinzione che le scelte di bilancio non siano neutre rispetto al genere: sono infatti il prodotto di scelte politiche che definiscono priorità e obiettivi che possono avere un impatto diseguale su uomini e donne comportando perdite di equità (di genere), di efficienza (maggiori costi sociali) e di efficacia (rispetto agli obiettivi).

Azione positiva

Qualsiasi misura rivolta ad un gruppo particolare e finalizzata ad eliminare o prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti. Vedi anche "Discriminazione positiva".

Bilancio sensibile alla dimensione di genere

Bilanci pubblici ai quali è stata applicata un'analisi di genere. Essi non sono bilanci distinti tra uomini e donne, 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, promuovono il monitoraggio delle politiche pubbliche da 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.

Benchmarking

L'affermazione di un criterio, uno standard o di un punto di riferimento sulla base del quale stabilire obiettivi e misurare processi.

Bilancio

Il rendiconto aziendale composto dal conto economico, dalla situazione patrimoniale e dalla nota integrativa.

Bilancio (bilancio annuale di previsione)

Il bilancio finanziario che registra in termini previsionali le operazioni di entrata e di uscita monetarie nelle quali si estrinseca l'attività gestionale del soggetto pubblico (Stato ed altri enti pubblici). I bilanci di tutti gli enti pubblici sono stati uniformati con la legge n. 468 del 1978 (articoli 1 e 25) con riferimento sia alla struttura, sia al sistema di registrazione delle operazioni. In relazione a quest'ultimo aspetto, le operazioni di acquisizione delle entrate e di esecuzione delle spese vengono previste nel Bilancio:

- sia nella fase di diritto, vale a dire dell'accertamento e dell'impegno ("Bilancio di competenza");
- sia nella fase di fatto, vale a dire dell'incasso e del pagamento ("Bilancio di cassa").

Bilancio consuntivo

Il rendiconto finanziario che comprende i risultati della gestione di bilancio, per le entrate (accertate, riscosse e residui attivi) e per le spese (impegnate, pagate e residui passivi), distintamente per titoli, categorie e capitoli.

Buona prassi

Indica un'azione che produce un cambiamento nella cultura, nei comportamenti, nell'organizzazione sociale. Si tratta di un cambiamento che deve rimuovere le discriminazioni basate sugli stereotipi sessuali e produrre pari opportunità nell'esercizio dei diritti di cittadinanza, a favore del riequilibrio fra partecipazione al lavoro produttivo e riproduttivo per donne e uomini.

E' un'azione innovativa che chiama in causa assunzione di responsabilità diretta delle persone coinvolte nei processi di cambiamento affinché affermino politiche di genere visibili, condivisibili, comunicabili e capaci di produrre sinergie trasferibili in altri contesti.

Cieco alla dimensione di genere (Gender blind)

Approccio che ignora o trascura la dimensione di genere.

Conciliazione tra vita professionale e vita familiare

Modalità organizzative che permettono di coniugare al meglio gli orari di lavoro e le esigenze temporali del lavoro di cura, di formazione, di vita. Includono: i congedi parentali, le soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione diversa, in grado di permettere al soggetto di ricoprire i diversi ruoli sociali.

Congedo di maternità

Astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per maternità.

Congedo di paternità

Astensione obbligatoria dal lavoro del lavoratore per nascita o adozione di figlio/a, fruito in alternativa al congedo di maternità.

Congedo parentale

Si intende la possibilità da parte di entrambi i genitori di astenersi dal lavoro facoltativamente e anche contemporaneamente entro i primi 8 anni di vita del/della figlio/a.

Dati Primari

Dati raccolti direttamente sul campo, grazie a un'indagine realizzata dal gruppo di valutazione presso i soggetti coinvolti nell'intervento.

I dati primari giocano un ruolo importante nell'apporto cognitivo alla valutazione e si aggiungono ai dati già disponibili all'inizio della valutazione (ricerche e valutazioni precedenti, dati di monitoraggio, statistiche). Sono particolarmente utili per analizzare in maniera approfondita gli impatti e i bisogni.

Dati Secondari

Informazioni preesistenti, raccolte e interpretate dal gruppo di valutazione.

I dati secondari comprendono: dati generati dal sistema di monitoraggio; elaborazioni prodotte dagli uffici statistici; informazioni provenienti da ricerche e valutazioni precedenti.

Dati Statistici Disaggregati per Sesso

La raccolta e la classificazione di dati e informazioni statistiche in base al **genere** per consentire un'analisi comparativa, può essere denominata anche statistiche disaggregate per genere .

Differenze di genere

Le differenze sociali e culturali tra gli uomini e le donne, così come i differenti valori associati alle sfere e attività di uomini e donne. Le differenze di genere variano una società e da una cultura all'altra, e si modificano nel tempo.

Differenziale retributivo tra i sessi

La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne imputabili sia alla segregazione (per settore e per mansione) sia alla discriminazione diretta.

Direttive sulla parità di trattamento

Direttive comunitarie che allargano l'ambito di applicazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne (che inizialmente, nel Trattato di Roma, riguardava solo la retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro, ai regimi obbligatori di sicurezza sociale, coloro che esercitano un'attività economica, alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e a coloro che fruiscono di un congedo parentale.

Disparità di genere (gender gap)

Disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini, relativamente ai livelli di partecipazione, condizioni di accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere.

Discriminazione diretta

Trattamento sfavorevole nei confronti di una persona rispetto ad un'altra in ragione dell'appartenenza ad un sesso.

Discriminazione indiretta

Impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi apparentemente neutri, esercitano sui rappresentanti di un determinato sesso (ad esclusione dei casi in cui la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi).

Discriminazione positiva

Qualsiasi misura rivolta ad un gruppo particolare e finalizzata ad eliminare o prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti. Vedi anche "Azione positiva"

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.

Doppia presenza

Definizione della condizione della donna adulta come partecipe di più sfere di esperienze e più ambiti di lavoro e di vita. Il termine viene coniato negli anni '70 da riflessioni in ambito sociologico relativamente al lavoro femminile, al mercato del lavoro e ai modelli di identità sociale della donna. Si parla di duplice o multipla appartenenza e anche di una sovrapposizione di funzioni per la donna, all'interno del tempo impiegato per la famiglia, per lo studio, per il mercato, per se.

Empowerment

Il processo che permette l'accesso alle risorse e lo sviluppo delle capacità individuali per partecipare attivamente al mondo economico, sociale e politico.

Letteralmente "accrescere il potere", consiste nella crescita costante, progressiva e consapevole delle potenzialità delle donne, accompagnata da una corrispondente crescita di autonomia, autostima ed assunzione di responsabilità. Si intendono efficaci politiche tese ad aumentare il senso di potere personale delle donne e ad individuare e valorizzare le competenze

femminili, così da promuovere la piena partecipazione delle donne al potere economico, politico e sociale del Paese.

Flessibilità

In relazione al lavoro, può indicare:

- forme contrattuali diverse dal lavoro dipendente a tempo pieno
- prestazioni lavorative erogate con orario convenzionale diverso da quello standard.

Coniugato al termine conciliazione, indica modalità di prestazione lavorativa che metteranno insieme esigenze di flessibilità aziendali con esigenze dei tempi di cura, formazione e vita di lavoratrici e lavoratori tipici e non standard.

Genere

Il maschile e il femminile, intesi come risultante di un complesso di modelli culturali e sociali che possono cambiare nel tempo, che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il comportamento.

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 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.

Impatto di genere

Consiste nell'esame degli effetti differenti, per donne e uomini, dei progetti politici, con il proposito di adattare quei progetti in modo da neutralizzare gli effetti discriminanti e promuovere invece quelli di eguaglianza tra i generi.

Inchiesta sull'Impiego del tempo (time use survey)

Misurazione dell'uso del tempo da parte delle donne e degli uomini, particolarmente in relazione al lavoro retribuito e non retribuito, alle attività di mercato e extra-mercato, al tempo libero e agli spazi individuali.

Indicatore

Misura sintetica, quantitativa o qualitativa, frutto del rapporto tra due variabili, in grado di fornire la rappresentazione di fenomeni e di riassumerne l'andamento.

Indicatore Chiave

Indicatore che gioca il ruolo più importante nelle comparazioni tra interventi diversi e nella sintesi delle conclusioni di più valutazioni.

Indicatore di Contesto

Misura l'evoluzione del contesto di riferimento della politica analizzata.

Indicatore Generico

Indicatore utilizzato per quantificare , con la stessa unità di misura, gli impatti risultanti da più realizzazioni di natura diversa .

Indicatore di Impatto

Misura le conseguenze del programma al di là degli effetti immediati sui beneficiari.

Indicatore di Programma

Indicatore che riguarda le risorse e le realizzazioni dell'intervento così come i risultati e gli impatti su suoi destinatari diretti ed indiretti.

Indicatore di Realizzazione

Misura l'esito concreto dell'implementazione delle azioni.

Indicatore di Risultato

Misura l'effetto diretto degli interventi sui destinatari.

Integrazione delle pari opportunità/ della prospettiva di genere

Vedi anche "Mainstreaming di genere".

Lavoro di cura

Comprende tutte quelle attività, sia retribuite che non retribuite, che hanno come finalità la persona umana. Il suo svolgimento, indipendentemente dal possedere o meno un profilo professionale stretto e dall'essere pagate o meno, comporta sempre una relazione con un'altra persona.

Il lavoro di cura può essere considerato un'antica competenza delle donne. E' parte del lavoro domestico familiare e ne costituisce l'elemento connettivo, quello che lo dota di senso.

Lavoro Non Retribuito /Non Remunerato

Lavoro che non comporta nessuna forma diretta di remunerazione né altre forme di pagamento.

Lavoro Retribuito

Lavoro remunerato in denaro od in natura.

Mainstreaming

Neologismo contenuto nei documenti programmatici dell'Unione Europea (significa letteralmente "stare nella corrente principale"), sottolinea la nuova collocazione del concetto di Pari Opportunità come prospettiva di genere, trasversale a tutte le iniziative politiche.

Si tratta dunque di integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche. La finalità è quella di mobilitare e sensibilizzare tutte le politiche e le misure d'ordine generale affinché si raggiunga la parità tenendo conto degli effetti all'atto della loro pianificazione e attuazione. Ad esempio, le pari opportunità sono integrate nella valutazione nella misura in cui distinguono sistematicamente gli uomini e le donne tra i destinatari diretti e indiretti dell'intervento pubblico, tra gli operatori e i decisori e nella misura in cui la distinzione operata riguarda i bisogni, le realizzazioni i risultati e gli impatti.

Neutro rispetto al genere

Privo di impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.

Pari opportunità

Principio generale i cui aspetti essenziali sono il divieto di discriminazione in base alla nazionalità e la parità delle retribuzioni tra i lavoratori e le lavoratrici.

Trova applicazione in tutti i campi, soprattutto in quello della vita economica, sociale, culturale e familiare. Il trattato di Amsterdam ha inserito un nuovo articolo, al fine di rafforzare il principio di non discriminazione in stretto rapporto con le pari opportunità. Tale articolo stabilisce che il Consiglio può prendere i provvedimenti necessari per combattere qualsiasi forma di discriminazione che sia fondata sul sesso, sulla razza o sull'origine etnica, sulla religione o sulle credenze, su un handicap, sull'età o sull'orientamento sessuale. Il principio di pari opportunità può richiedere l'attuazione di un trattamento ineguale per compensare la discriminazione. Per realizzare la valutazione di impatto sulle pari opportunità è necessaria una integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi della sua realizzazione.

Pari opportunità tra uomini e donne

L'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza.

Partecipazione equilibrata di uomini e donne

La suddivisione 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. Costituisce un'importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne.

Prospettiva di genere / Gender Perspective

E' una prospettiva differenziata a seconda del genere. Ciò permette di analizzare gli effetti delle politiche sulla situazione rispettivamente degli

uomini e delle donne a cominciare dall'individuazione dei loro diversi bisogni.

Ruoli di Genere

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

Sesso

Le caratteristiche biologiche che distinguono gli esseri umani in maschi o femmine.

Statistica di genere

Presentazione dei dati statistici relativi ad un fenomeno suddivisi in maschili e femminili, allo scopo di evidenziarne le differenze di genere. Ha come obiettivo quello di adeguare la rilevazione, la produzione e la diffusione delle statistiche di genere in tutti gli ambiti, economico, sociale e culturale, analizzando i dati relativi a uomini e donne in modo differenziato e presentandoli con lo stesso grado di visibilità e leggibilità.

Stereotipo

Una caratteristica o insieme di caratteristiche associate ad una categoria o gruppo sulla base di una limitata ed inadeguata informazione o conoscenza. Incasellando le persone in quella categoria o gruppo, si ascrive loro individualmente le caratteristiche associate a quella categoria o gruppo.

Utilità

Si parla di utilità quando gli impatti ottenuti attraverso l'intervento rispondono ai bisogni della società e ai problemi socio-economici da risolvere.

VISPO (Valutazione di Impatto Strategico di Pari Opportunità)

Il modello VISPO – Valutazione d'Impatto Strategico delle Pari Opportunità – è stato elaborato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sulla base delle linee guida europee, per assistere la valutazione dei Programmi Operativi regionali e provinciali. Nello specifico tale modello indica: un criterio di metodo, con l'intento di non limitare gli interventi di pari opportunità alla realizzazione di misure

specifiche; una strumentazione, cioè una metodologia di valutazione dell'impatto di genere e strumenti.