



GERIPA

**BILANCIO DI GENERE
PER LE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI**

BILANCIO DI GENERE
PER LE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI
GERIPA

€ 00,00



Jovene editore 2015

GERPA

BILANCIO DI GENERE
PER LE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Questo volume nasce nell'ambito dell'accordo ex art. 15 L. n. 241/1990 tra il Dipartimento per le Pari Opportunità – Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità e l'Università di Ferrara per la realizzazione di un progetto finalizzato a promuovere e diffondere l'utilizzo del Bilancio di Genere quale strumento per l'attuazione del *mainstreaming* di genere e per la programmazione e monitoraggio delle politiche e spese pubbliche, con particolare riguardo alle Regioni Convergenza. PON GAS FSE 2007 – 2013, Obiettivo Convergenza, Asse D, Obiettivo 4.1.

Coordinatrice scientifica del progetto

CRISTIANA FIORAVANTI

Gruppo di lavoro

VALENTINA ANDREOZZI SILVIA BORELLI CHIARA CALPINI
CINZIA MANCINI LUCIA MANZALINI CHIARA OPPI EMIDIA VAGNONI

GERPA

BILANCIO DI GENERE
PER LE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI



Jovene editore 2015

DIRITTI D'AUTORE RISERVATI

© Copyright 2015

ISBN 978-88-243-0000-0

JOVENE EDITORE

Via Mezzocannone 109 - 80134 NAPOLI NA - ITALIA

Tel. (+39) 081 552 10 19 - Fax (+39) 081 552 06 87

web site: www.jovene.it e-mail: info@jovene.it

I diritti di riproduzione e di adattamento anche parziale della presente opera (compresi i microfilm, i CD e le fotocopie) sono riservati per tutti i Paesi. Le riproduzioni totali, o parziali che superino il 15% del volume, verranno perseguite in sede civile e in sede penale presso i produttori, i rivenditori, i distributori, nonché presso i singoli acquirenti, ai sensi della L. 18 agosto 2000 n. 248. È consentita la fotocopiatura ad uso personale di non oltre il 15% del volume successivamente al versamento alla SIAE di un compenso pari a quanto previsto dall'art. 68, co. 4, L. 22 aprile 1941 n. 633.

Printed in Italy Stampato in Italia

INDICE

Approccio operativo per la redazione del Bilancio di Genere	p.	1
Bilancio di Genere - <i>template</i> per le Regioni	»	13
Bilancio di Genere - <i>template</i> per i Comuni	»	71
Bilancio di Genere - <i>template</i> per le Università	»	131
Bilancio di Genere - <i>template</i> per le Società controllate	»	175
<i>Sitografia e link utili</i>	»	201
<i>Bibliografia</i>	»	203

APPROCCIO OPERATIVO PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di Genere si configura come strumento strategico e operativo, utile al fine della programmazione, della rendicontazione e della valutazione delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni e dalle società da esse controllate.

Nel presente studio, si tenterà di conciliare *le due finalità cui il Bilancio di Genere può tendere*. Il legislatore nazionale considera il Bilancio di Genere quale *strumento che accompagna la «Relazione sulla performance»* che ogni amministrazione pubblica è tenuta ad adottare, entro il 30 giugno di ogni anno, al fine di evidenziare, «a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti» (art. 10 d.lgs. 150/2009). In questa prospettiva, il Bilancio di Genere è dunque uno strumento che consente di guardare all'interno dell'ente pubblico, per valutare la partecipazione di donne e uomini a tutti i livelli organizzativi e negli organi di governo e per valutare l'impatto di genere delle scelte organizzative operate dall'ente.

Diversamente, molte Regioni hanno considerato il Bilancio di Genere come «*strumento di monitoraggio e di valutazione dell'impatto delle politiche regionali su uomini e donne*» (art. 19 L.R. Puglia n. 7/2007). In quest'ottica, il Bilancio di Genere è funzionale al controllo delle politiche e delle azioni dell'ente sul territorio, e deve accompagnare il relativo bilancio di previsione e rendiconto finanziario. Il monitoraggio è funzionale alla programmazione: la rilevazione dei bisogni delle collettività su cui insistono le politiche dell'ente è necessaria per programmarne le future attività. È evidente che questa funzione è più marcata per gli enti locali (come Regioni e Comuni) il cui mandato istituzionale impatta necessariamente su un determinato territorio. Nel caso degli enti locali, il Bilancio di Genere è dunque uno strumento essenziale per valutarne l'operato sul territorio di riferimento e gli effetti sulle collettività che lo abitano, in un'ottica di promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità, al fine di garantire una maggiore equità, efficienza e trasparenza dell'azione pubblica.

Nel presente studio, la duplice finalità del Bilancio di Genere verrà integrata nella struttura dei *templates* che saranno prodotti, la quale si sviluppa secondo un *processo circolare di monitoraggio, programmazione e controllo dell'impatto delle misure organizzative interne e delle politiche sul territorio*. È evidente che i due profili sono strettamente connessi: l'impatto di genere delle attività interne all'ente incide anche sulle politiche adottate sul territorio. A tal fine, saranno inseriti indicatori che monitorano la composizione di genere degli organi di governo degli enti e verrà considerato il funzionamento degli organismi di parità anche per capire il loro impatto sull'azione esterna dell'ente.

La metodologia adottata per la stesura del Bilancio di Genere è pertanto duplice: per quanto concerne gli indicatori relativi alla composizione interna dell'ente e dell'impatto sul territorio delle politiche implementate, l'analisi è di tipo quantitativo; diversamente, l'analisi degli organismi di parità e delle iniziative realizzate è di tipo qualitativo.

La struttura del Bilancio di Genere può essere così schematizzata:

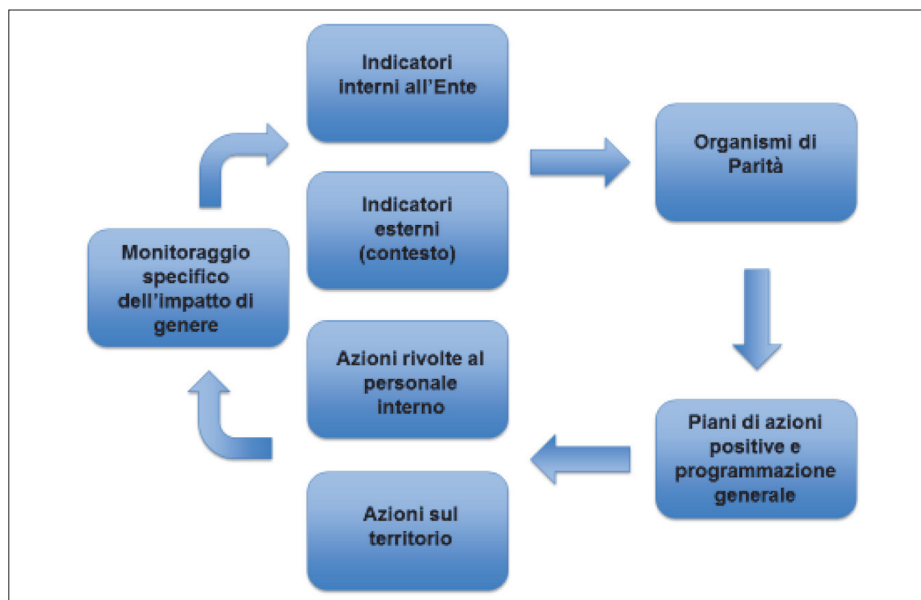
- Un insieme di indicatori per l'analisi della situazione di donne e uomini, sia all'interno dell'ente (inclusi gli organi di governo) sia nel territorio in cui lo stesso opera.
- Un focus sugli organismi di parità esistenti e sugli organi attivi per la promozione dell'uguaglianza, con attenzione a composizione, criteri di nomina, funzioni e budget a disposizione.
- Un'analisi dei piani di azione positiva e del loro impatto sulla programmazione generale dell'ente.
- La descrizione delle azioni rivolte al personale interno e delle iniziative realizzate sul territorio, volte alla promozione della parità di genere, e la relativa valutazione di impatto.
- Il monitoraggio specifico degli effetti su donne e uomini delle politiche sul territorio.

Il Bilancio di Genere si articola pertanto in quattro capitoli, rispettivamente: analisi del contesto, organi di parità e organi a tutela dell'uguaglianza, programmazione e piani di azioni positive, iniziative realizzate e relativo monitoraggio.

La struttura circolare del Bilancio di Genere permette di evidenziare il nesso che intercorre (o che dovrebbe intercorrere) tra l'analisi del contesto e la programmazione delle azioni sul territorio e all'interno dell'ente, le risorse impiegate per ciascuna attività e i risultati ottenuti in termini di servizi/prodotti erogati. Dalla valutazione dell'impatto di genere delle misure organizzative interne e delle azioni sul territorio prende quindi avvio un nuovo ciclo di monitoraggio-programmazione-controllo, *id est* una nuova edizione del Bilancio di Genere che diviene così stru-

mento permanente di programmazione delle azioni e delle politiche dell'ente, in un'ottica di *gender mainstreaming*.

Figura n. 1 - *Struttura del Bilancio di Genere*



1. *Redazione del Bilancio di Genere da parte di Regioni e Comuni*

In ragione del ruolo che assumono gli enti locali nella definizione di politiche e nell'erogazione di servizi e prestazioni economiche, l'analisi quantitativa presentata nel capitolo relativo agli indicatori si suddivide in due parti:

- *Una serie di indicatori che mettono in luce la composizione di genere dei gruppi che operano all'interno dell'ente e la partecipazione di donne e uomini negli organi di governo.* In questo senso, il documento considera tutte le componenti che operano all'interno degli enti locali, siano essi dipendenti o componenti di organi di governo. Sarà altresì monitorata la partecipazione delle donne ai processi decisionali, nonché gli effetti delle iniziative che possono accrescere la presenza delle donne negli organi apicali delle pubbliche amministrazioni.
- *Una serie di indicatori che hanno come obiettivo l'analisi dell'impatto di genere delle politiche attuate sul territorio.* In particolare, la valutazione avviene in termini di analisi dei bisogni delle per-

sone e degli effetti prodotti dalle politiche implementate. Con riferimento ai *bisogni delle persone*, vengono presentati alcuni indicatori che permettono una lettura per genere del contesto in cui l'ente si trova ad operare, con attenzione alle caratteristiche socio-demografiche della popolazione, al contesto economico e al mercato del lavoro, alla tutela ambientale e alla qualità della vita. Si vuole poi monitorare *l'impatto di genere delle politiche dell'amministrazione*, in particolare di quelle a sostegno delle pari opportunità, attraverso l'analisi delle risorse assegnate e dell'efficacia delle azioni intraprese.

Sulla base della letteratura in materia, ed alla luce delle buone pratiche analizzate, è stata individuata una serie di indicatori sia relativi all'analisi del contesto interno all'organizzazione, sia concernenti lo studio dei bisogni e l'impatto delle azioni sul territorio.

Per quanto riguarda gli indicatori interni, il processo di definizione degli stessi ha coinvolto gli utilizzatori finali. Sulla base dell'esperienza quadriennale del Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara, sono stati messi a punto una serie di indicatori che sono stati poi oggetto di discussione con alcuni esperti di ognuna delle quattro Regioni di convergenza. Ciò ha permesso di validare e confermare l'effettiva applicabilità e utilità delle variabili di osservazione suggerite.

Per quanto attiene all'analisi di contesto, la scelta è stata effettuata sulla base della letteratura in materia (Elson, 1997; Sharp and Broomhill, 2002). Nello specifico, gli indicatori esterni individuati hanno lo scopo di valutare l'impatto delle politiche e delle azioni messe in atto su donne e uomini.

Si riporta di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'elenco delle sezioni in cui abbiamo scelto di suddividere gli indicatori esterni e interni che si ritiene essere utili all'analisi del contesto e dell'impatto delle politiche di Regioni e Comuni.

PROSPETTIVA ESTERNA

Bisogni dei cittadini

Si prendono in considerazione qui una serie di variabili che permettono una lettura del contesto per genere.

- a. Caratteristiche socio-demografiche della popolazione (ad esempio età, scolarizzazione, popolazione residente, saldo naturale, migrazione, nuclei familiari)

- b. Salute, povertà, disagio (ad esempio popolazione al di sotto della soglia di povertà, servizi di assistenza);
- c. Caratteristiche economiche e mercato del lavoro:
- Offerta di lavoro (ad esempio tasso di attività, percentuale laureati sulla forza lavoro);
 - Domanda di lavoro (ad esempio livelli e tassi di occupazione articolati per età, titolo di studio, disponibilità alla ricerca di lavoro, tassi di femminilizzazione dell'occupazione, indici di segregazione per settore);
 - Dotazione infrastrutturale e imprese (ad esempio struttura dello scenario imprenditoriale locale, percentuale di imprenditoria femminile);
 - Istruzione e formazione (ad esempio tasso di scolarità, partecipazione ad attività formative per genere);
 - Lavoro e non lavoro (ad esempio tasso di attività e partecipazione, tasso di disoccupazione, anche giovanile, coefficiente di rappresentazione femminile per settore - agricoltura, industria, servizi).
- d. Ambiente e qualità della vita:
- Sicurezza e criminalità (ad esempio statistiche giudiziarie riguardanti la tipologia di reati e di indagati);
 - Trasporto e mobilità (ad esempio tempi di spostamento, offerta di servizi pubblici);
 - Tutela ambientale (ad esempio densità abitativa, inquinamento);
 - Cultura, sport, tempo libero (ad esempio offerta di servizi per lo svago, abitudini alla lettura, partecipazione a manifestazioni culturali, partecipazioni ad attività sportive).

Valutazione dell'impatto delle politiche

Si intende monitorare sia le politiche di promozione dell'uguaglianza di genere, sia gli effetti prodotti su donne e uomini dalle azioni realizzate dall'ente sul territorio.

A tal fine vengono classificate le azioni dell'ente nell'ambito di macroaree sulla base degli obiettivi perseguiti, e viene valutato per ciascuna area le risorse assegnate e gli effetti prodotti su donne e uomini. In altre parole, si suggerisce di considerare le voci di bilancio relative a una determinata area tematica, mettendo in luce come ciascuna voce di spesa impatta in maniera differente su donne e uomini. Ciò consente di comprendere in che modo l'azione dell'amministrazione abbia

o meno soddisfatto i diversi bisogni di donne e uomini emersi nel capitolo relativo alle persone nel territorio regionale.

Il bilancio regionale si suddivide tra spese correnti, in conto capitale, e per rimborso di prestiti. La differenza tra queste tipologie di spesa è ricondotta soprattutto al diverso orizzonte temporale, di tipo annuale per le spese correnti, e di medio/lungo periodo per quanto concerne le spese in conto capitale e per rimborso di prestiti.

In conseguenza a ciò, si può classificare le tipologie di spesa sulla base dei destinatari, considerando, in altri termini, le spese correnti come forme di “investimento” nelle persone, dirette quindi al soddisfacimento dei loro bisogni, a differenza di quelle in conto capitale e di rimborso prestiti che, per loro natura, fanno riferimento ad investimenti pluriennali in beni materiale ed infrastrutture.

PROSPETTIVA INTERNA

a. Dimensione del personale:

- Personale strutturato per genere, con distinzione dei livelli (A-B-C-D, Dirigenti, Segretari comunali e DG);
- Età;
- Personale a tempo pieno e part-time (di cui conversione da full-time a part-time per genere e conversione da full-time a part-time dopo la maternità);
- Personale a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- PEO e PEV;
- Distinzione del personale per titolo di studio e genere (per categorie);
- Salario (indennità ed eventuali retribuzioni aggiuntive);
- Congedi per maternità/paternità;
- Congedi parentali;
- Congedi per malattia dei figli (retribuiti e non retribuiti);
- Progressioni di carriera;
- Telelavoro;
- Banca ore;
- Corsi di formazione;

b. Organi di governo:

- Consiglio regionale/comunale;
- Giunta regionale/comunale.

2. *Redazione del Bilancio di Genere da parte delle Università*

L'obiettivo del Bilancio di Genere per le Università è quello di valutare l'impatto sugli uomini e sulle donne di ogni azione pianificata in ogni area e ad ogni livello. Il Bilancio di Genere è dunque un punto di partenza imprescindibile nella definizione del piano di azioni positive e delle politiche di promozione delle pari opportunità, e un strumento utile per la programmazione e il monitoraggio di tutte le politiche e del bilancio dell'Università.

Nel Bilancio di Genere è riportata la diversa composizione di genere dei gruppi che operano all'interno dell'Università, e la partecipazione di donne e uomini nei diversi organi di gestione dell'Ateneo. In particolare, vengono considerate tutte le componenti che operano all'interno dell'Ateneo: studenti, specializzandi, assegnisti di ricerca, dottorandi e dottori di ricerca, personale tecnico amministrativo e personale docente.

Sulla base della letteratura in materia, ed alla luce delle buone pratiche analizzate, è stata individuata una serie di indicatori relativi all'analisi del contesto interno all'organizzazione. Il processo di definizione degli stessi si è basato principalmente sull'esperienza quadriennale del Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara, il quale è stato preso come riferimento per la loro messa a punto.

Il Bilancio di Genere si articola in quattro diversi capitoli, rispettivamente: analisi del contesto, organi di parità e a tutela dell'uguaglianza, programmazione e piani di azioni positive, iniziative realizzate e relativo impatto.

Nel primo capitolo, si ha un'analisi di tipo quantitativo, nella quale sono indicati il numero di studentesse e studenti iscritti ai diversi corsi di laurea, la differente percentuale di donne e uomini nei vari livelli di inquadramento del personale tecnico-amministrativo e nei diversi stadi di evoluzione della carriera accademica. Sono poi riportati i dati relativi alla fruizione dei congedi per motivi familiari, nonché alle richieste di conversione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e alle altre modalità di lavoro che facilitano la conciliazione vita-lavoro. Con riferimento alla *governance* dell'Ateneo, viene indicata la partecipazione di donne e uomini agli organi di gestione dell'Ateneo.

Fra gli indicatori inseriti particolare rilevanza assume l'indice di *glass ceiling*, il quale misura le possibilità che hanno le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere posizioni di vertice; esso confronta la percentuale di donne fra i professori ordinari con la percentuale di donne fra il personale docente nel suo complesso (professori ordinari, professori as-

sociati e ricercatori universitari). Più alto è il valore dell'indice di *glass ceiling*, maggiore è la difficoltà per le donne di raggiungere le posizioni di vertice in Ateneo.

Nel secondo capitolo, sono descritte le funzioni degli organi che operano in Ateneo per promuovere le pari opportunità, nonché degli organi che, in generale, garantiscono il benessere e il rispetto della dignità di tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università. I successivi capitoli sono dedicati alla descrizione del piano triennale di azioni positive e delle iniziative realizzate per raggiungere gli obiettivi ivi indicati.

Alcuni degli indicatori presentati, in particolare quelli relativi al personale accademico, sono confrontabili con il Report *She Figures*, redatto dalla Commissione europea, e riportante una serie di indicatori che permettono di comprendere la situazione di genere nel campo della ricerca.

Molti indicatori possono essere reperiti consultando le banche dati del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Inoltre, i dati relativi alla situazione occupazionale dei laureati sono disponibili sulle banche dati Almalaurea.

Si riportano in seguito, a titolo esemplificativo, gli indicatori che possono essere utilizzati per l'analisi della situazione di genere all'interno delle Università.

PROSPETTIVA INTERNA

- a. Le persone in università:
 - Presenze in università per genere (studenti, dottorandi, assegnisti, studenti delle scuole di specializzazione, docenti, PTA);
- b. La componente studentesca:
 - Iscritti per dipartimento;
 - Iscritti per corso di laurea;
 - Partecipanti ai test di ammissione ai corsi a numero chiuso;
 - Studenti in Erasmus;
 - Laureati in corso e fuori corso;
 - Età dei laureati;
 - Analisi della situazione occupazionale dopo la laurea (numero di occupati, efficacia della laurea, retribuzione media);
 - Dottorandi e dottori di ricerca (es. tasso di crescita per genere, distribuzione per settori di studio);
- c. Personale Tecnico-Amministrativo:
 - Personale in servizio per genere, con distinzione dei livelli (A-B-C-D, Dirigenti e DG);

- Et ;
- Personale a tempo pieno e part-time (di cui conversione da full-time a part-time per genere e conversione da full-time a part-time dopo la maternit );
- Personale a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- PEO e PEV;
- Distinzione del personale per titolo di studio e genere (per categorie);
- Salario (indennit  ed eventuali retribuzioni aggiuntive);
- Congedi per maternit /paternit ;
- Congedi parentali;
- Congedi per malattia dei figli (retribuiti e non retribuiti);
- Progressioni di carriera;
- Utilizzo di agevolazioni per l'iscrizione universitaria;
- Telelavoro;
- Banca ore;
- Corsi di formazione;

d. Il personale docente:

- Professori ordinari, professori associati, ricercatori e assegnisti di ricerca per genere;
- Quota femminile di professori ordinari, professori associati, ricercatori e assegnisti di ricerca per settore scientifico;
- Et ;
- Indice di *glass ceiling*;
- Progressioni di carriera (anche per dipartimento);
- Percentuale di donne e uomini in una tipica carriera accademica (quota di studenti, laureati, dottorandi, dottori di ricerca, ricercatori, professori associati e professori ordinari; in questo caso,   interessante valutare anche il dato per quanto riguarda il solo ambito delle scienze e dell'ingegneria);
- Numero di giorni di congedo;
- Media annuale dei salari;
- Responsabili di progetti di ricerca;
- Richiedenti e beneficiari di fondi di ricerca nazionali ed internazionali;

e. Organi di governo:

- Composizione del Consiglio di Amministrazione, del Senato Accademico, del Consiglio della Ricerca, del Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo, del Consiglio degli Studenti.

3. *Redazione del Bilancio di Genere da parte di società controllate dalla p.a.*

L'obiettivo del Bilancio di Genere nelle società pubbliche è quello di valutare l'impatto sugli uomini e sulle donne delle azioni e delle politiche del personale messe in atto: il *gender mainstreaming*, ossia la valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini di ogni azione realizzata dalla società controllata, in ogni area e ad ogni livello, diviene così principio essenziale per la programmazione delle politiche aziendali.

La definizione degli indicatori per l'analisi della situazione interna è avvenuta sulla base della letteratura in materia, ed alla luce delle buone pratiche analizzate.

Il Bilancio di Genere nelle società controllate adotta in prima battuta un approccio quantitativo che si focalizza su quanto avviene all'interno dell'ente, indagando la diversa composizione di genere del personale e degli organi di governo.

Nel primo capitolo, quindi, è indicata la differente percentuale di donne e uomini nei vari livelli di inquadramento del personale. Si considereranno poi i dati relativi all'evoluzione della carriera (progressioni economiche, promozioni, assegnazione di incarichi, ecc.). Sono poi riportati i dati relativi alla fruizione dei congedi per motivi familiari, nonché alle richieste di conversione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e alle altre modalità di lavoro che facilitano la conciliazione vita-lavoro.

Con riferimento alla *governance* delle società controllate, viene indicata la partecipazione di donne e uomini all'interno del Consiglio di amministrazione e degli altri organi di governo, valutando in particolare il rispetto della normativa in materia (D.P.R. n. 215/2012 e L. n. 120/2011).

Il Bilancio di Genere si articola in quattro diversi capitoli, rispettivamente: analisi del contesto, organi di parità e a tutela dell'uguaglianza, programmazione e piani di azioni positive, iniziative realizzate e relativo impatto.

Si riportano in seguito, a titolo esemplificativo; gli indicatori che possono essere utilizzati per l'analisi della situazione di genere all'interno delle società controllate dalla pubblica amministrazione.

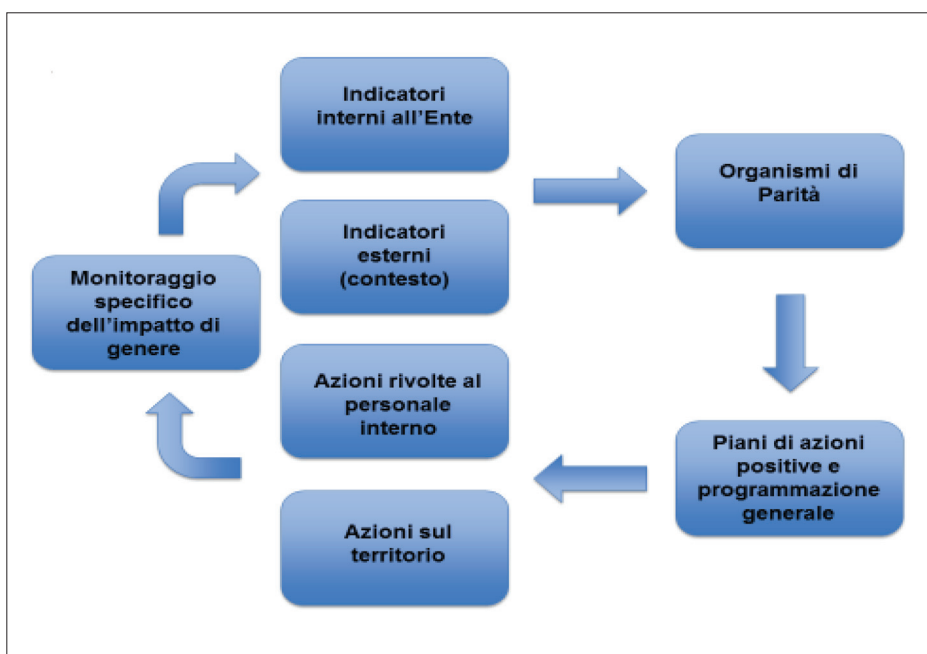
PROSPETTIVA INTERNA

- a.* Dimensione del personale:
- Personale strutturato per genere, con distinzione dei livelli;
 - Età;
 - Personale a tempo pieno e part-time (di cui conversione da full-time a part-time per genere e conversione da full-time a part-time dopo la maternità);
 - Personale a tempo indeterminato e a tempo determinato;
 - PEO e PEV;
 - Distinzione del personale per titolo di studio e genere (per categorie);
 - Salario (indennità ed eventuali retribuzioni aggiuntive);
 - Congedi per maternità/paternità;
 - Congedi parentali;
 - Congedi per malattia dei figli (retribuiti e non retribuiti);
 - Progressioni di carriera;
 - Telelavoro;
 - Banca ore;
- b.* Corsi di formazione;
- Organi di governo (composizione per genere degli organi di governo).

BILANCIO DI GENERE *TEMPLATE PER LE REGIONI*

Struttura del Bilancio di Genere. – Breve nota metodologica. – CAPITOLO PRIMO: Le persone nell'amministrazione regionale. – Gli organi di governo della Regione. – Le persone nel territorio regionale. – CAPITOLO SECONDO: Organi a tutela dell'uguaglianza. – CAPITOLO TERZO: Il piano di azioni positive (PAP). – CAPITOLO QUARTO: Le iniziative per promuovere l'uguaglianza tra i generi in Regione. – Le iniziative per promuovere l'uguaglianza tra i generi nel territorio regionale. – L'impatto di genere delle politiche sul territorio. – ALLEGATI: Allegato n. 1. Normativa di riferimento. – Allegato n. 2. Questionario sugli organi a tutela dell'uguaglianza. – Allegato n. 3. Questionario sui piani di azione positiva (PAP).

STRUTTURA DEL BILANCIO DI GENERE



BREVE NOTA METODOLOGICA

- Il Bilancio di Genere tende a *due finalità*. Da un lato è lo *strumento che accompagna la «Relazione sulla performance»* che ogni amministrazione pubblica è tenuta ad adottare al fine di evidenziare, «a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti» (art. 10 d.lgs. 150/2009). In questa prospettiva, il Bilancio di Genere è uno *strumento che consente di guardare all'interno dell'amministrazione, per valutare la partecipazione di donne e uomini a tutti i livelli organizzativi e negli organi di governo e per valutare l'impatto di genere delle scelte organizzative operate dall'ente*. Il Bilancio di Genere è altresì lo *«strumento di monitoraggio e di valutazione dell'impatto delle politiche regionali su uomini e donne»* (art. . R. Puglia n. 7/2007). In quest'ottica, il Bilancio di Genere è funzionale al monitoraggio delle politiche e delle azioni dell'ente sul territorio, valutandone gli effetti su donne e uomini, in un'ottica di promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità, al fine di garantire una maggiore equità, efficienza e trasparenza dell'azione pubblica.
- Mediante il Bilancio di Genere viene attivato un *processo circolare di monitoraggio, programmazione e controllo dell'impatto delle misure organizzative interne e delle politiche sul territorio*. La struttura circolare del Bilancio di Genere permette di evidenziare il nesso che intercorre (o che dovrebbe intercorrere) tra l'analisi del contesto e la programmazione delle azioni sul territorio e all'interno dell'ente, le risorse impiegate per ciascuna attività e i risultati ottenuti in termini di servizi/prodotti erogati. Dalla valutazione dell'impatto di genere delle misure organizzative interne e delle azioni sul territorio prende avvio un nuovo ciclo di monitoraggio-programmazione-controllo, *id est* una nuova edizione del Bilancio di Genere che diviene così *strumento permanente di programmazione delle azioni e delle politiche dell'ente*, in un'ottica di *gender mainstreaming*.
- Il Bilancio di Genere si articola in *quattro capitoli*: 1) Analisi del contesto: indicatori per l'analisi della situazione di donne e uomini,

sia all'interno dell'ente (inclusi gli organi di governo) sia nel territorio in cui lo stesso opera; 2) Organi di parità e organi attivi per la promozione dell'uguaglianza, con attenzione a criteri di nomina, composizione, funzioni e budget a disposizione; 3) Analisi dei piani di azione positive e del loro impatto sugli altri strumenti di programmazione dell'ente; 4) Descrizione delle azioni rivolte al personale interno e delle iniziative realizzate sul territorio, volte alla promozione della parità di genere, e la relativa valutazione di impatto. In questo capitolo può essere altresì esaminato l'impatto su donne e uomini delle politiche dell'ente locale sul territorio.

- Il Bilancio di Genere è uno *strumento flessibile*, che può essere adattato alle specifiche esigenze dell'ente e alle risorse disponibili. In particolare, il Bilancio di Genere si caratterizza per: 1) la *flessibilità temporale*: l'amministrazione è tenuta a svolgere annualmente il Bilancio di Genere che accompagna la Relazione sulla performance, mentre può decidere di pubblicare con differente periodicità il capitolo del Bilancio di Genere sulla valutazione dell'impatto delle politiche territoriali; 2) la *flessibilità dei contenuti*: nel *template* sono suggeriti una serie di indicatori che dovrebbero essere inclusi nel Bilancio di Genere; il grado di approfondimento dell'analisi del contesto dipende tuttavia dagli indicatori disponibili e dalla presenza di personale in grado di raccogliere ed esaminare gli stessi. Qualora l'ente non riuscisse a completare l'analisi del contesto, è opportuno segnalare le ragioni di tale lacuna (es. indisponibilità di indicatori, risorse inadeguate, ecc.). Analogamente, qualora l'ente non avesse adottato alcun piano di azioni positive o non avesse realizzato alcuna misura di promozione dell'uguaglianza di genere, occorrerà segnalare, nei relativi capitoli, le ragioni di tale mancanza; 3) *flessibilità applicativa*: il Bilancio di Genere può riguardare l'intera amministrazione o parte di essa (es. un dipartimento). Anche in tal caso devono essere indicate le ragioni che giustificano la scelta dell'ambito di analisi (es. indisponibilità di indicatori, risorse inadeguate, mancanza di collaborazione degli appositi uffici, ecc.).
- Il Bilancio di Genere dovrebbe essere *periodicamente reiterato e aggiornato*, diventando così uno strumento inserito nelle ordinarie procedure gestionali e di programmazione dell'amministrazione.
- Il Bilancio di genere dovrebbe affiancarsi alle altre modalità di lettura del bilancio (es. il Bilancio sociale) e agli altri documenti di programmazione, partecipando così all'insieme degli *strumenti di misurazione qualitativa delle politiche pubbliche*.

LE PERSONE NELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE

Preliminarmente all'analisi della prospettiva di genere interna, e al fine di comprendere meglio gli indicatori di seguito proposti, si suggerisce di visionare l'organigramma dell'ente, di cui si riporta in seguito il riferimento:

Campania:

http://www.consiglio.regione.campania.it/cms/CM_PORTALE_CRC/servelet/Docs?dir=trasp_amm&file=Struttura_Ammministrativa.pdf

Calabria:

http://www.regione.calabria.it/personale/allegati/trasparenza/organigramma/anno_2015/struttura_organizzativa_della_giunta_regionale_al_14_settembre_2015.pdf

Puglia:

<http://trasparenza.regione.puglia.it/organizzazione/articolazione-degli-uffici>

Sicilia:

http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_La-StrutturaRegionale

Inoltre, per comprendere i livelli di inquadramento e il trattamento salariale del personale occorre fare riferimento ai CCNL vigenti (<https://www.aranagenzia.it/index.php/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/contratti>) e ai contratti integrativi, oltreché agli statuti delle singole Regioni e ai relativi regolamenti.

RACCOLTA SISTEMATICA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI Comparto Regioni ed Autonomie locali Personale non dirigente - Dicembre 2014
http://www.aranagenzia.it/attachments/article/4908/Regioni%20e%20autonomie%20locali_dicembre%202014_C.pdf

a. Dimensione del personale

Per l'analisi di alcuni indicatori si consiglia una prospettiva triennale, al fine di valutare l'evoluzione della situazione di genere.

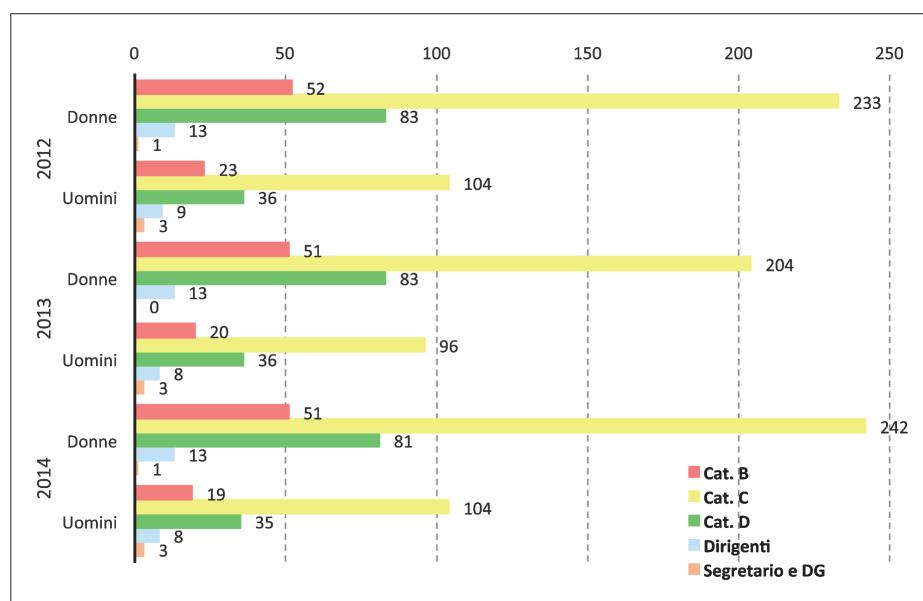
Indicatori

1. Personale strutturato per genere, con distinzione dei livelli (A-B-C-D, Dirigenti, Segretari e DG)

Rappresenta la composizione del personale in servizio, suddiviso per livello di inquadramento e genere, nel triennio di riferimento.

– Esempio grafico:

Personale dipendente in servizio per livello e genere, 2012-2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

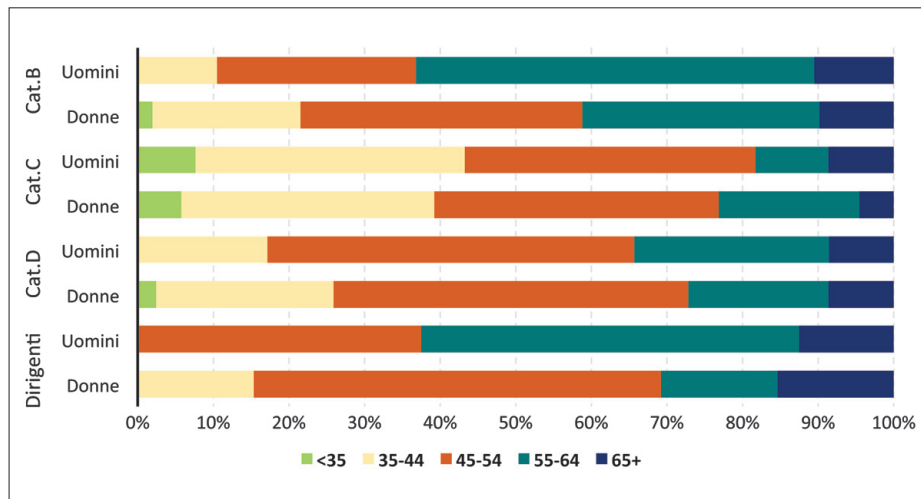
		Segretario e DG	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B
2014	Uomini	3	8	35	104	19
	Donne	1	13	81	242	51
2013	Uomini	3	8	36	96	20
	Donne	0	13	83	204	51
2012	Uomini	3	9	36	104	23
	Donne	1	13	83	233	52

2. Età

Rappresentazione della proporzione del personale in servizio per livello di inquadramento, genere e fasce d'età.

– Esempio grafico:

Distribuzione del personale dipendente per livello, fasce di età e genere - 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		< 35	35-44	45-54	55-64	65+
Dirigenti	Donne	0	2	7	2	2
	Uomini	0	0	3	4	1
Cat. D	Donne	2	19	38	15	7
	Uomini	0	6	17	9	3
Cat. C	Donne	14	81	91	45	11
	Uomini	8	37	40	10	9
Cat. B	Donne	1	10	19	16	5
	Uomini	0	2	5	10	2

3. Personale a tempo pieno e part-time (di cui conversione da full-time a part-time per genere e conversione da full-time a part-time dopo la maternità)

Numero di dipendenti che possiedono un contratto full-time, part-time, numero di dipendenti che hanno richiesto la conversione del contratto da full-time a part-time e numero di dipendenti di genere femminile che ha richiesto il part-time dopo la maternità (ovvero entro un anno dal termine del congedo obbligatorio).

– Esempio di tabelle:

a) *Personale dipendente full time e part-time per genere (esclusi Dirigenti e Direttore Generale), 2012-2014*

	2012		2013		2014	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale tecnico-amministrativo full-time	347	168	319	157	348	159
Personale tecnico-amministrativo part-time	34	4	32	3	39	7
Richieste di part-time dopo la maternità	0	0	0	0	1	0

b) *Evoluzione delle richieste di conversione del contratto da full time a part-time del personale dipendente per genere, 2012-2014*

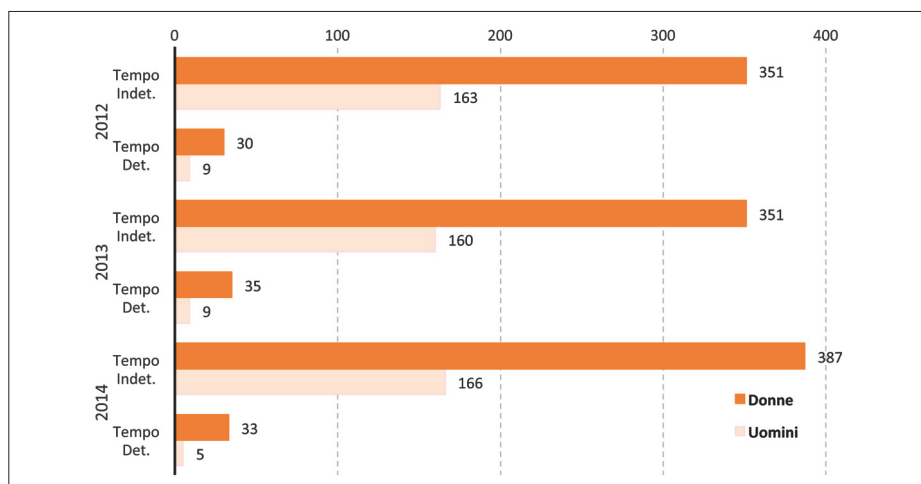
	Richieste Presentate		Richieste Accettate	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2012	2	0	2	0
2013	3	0	3	0
2014	3	2	3	2

4. Personale a tempo indeterminato e a tempo determinato

Rappresentazione della composizione del personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato.

– Esempio grafico:

Composizione del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per genere, 2012-2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		Uomini	Donne
2014	Tempo Determinato	5	33
	Tempo Indeterminato	166	387
2013	Tempo Determinato	9	35
	Tempo Indeterminato	160	351
2012	Tempo Determinato	9	30
	Tempo Indeterminato	163	351

5. Progressioni economiche orizzontali

Dato relativo alle progressioni economiche orizzontali: numero di dipendenti che possono presentare domanda, numero di domande presentate e numero di domande accolte, con identificazione del livello e della proporzione di donne per livello.

– Esempio di tabella:

Progressione economica orizzontale (PEO) del personale dipendente, 2010-2011

	1.1.2010			1.1.2011	
	Livello	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
PTA che può presentare domanda	B	58	69	32	66
	C	211	69	189	67
	D	92	68	73	70
	Dirigenti	17	53	13	62
Domande presentate	B	51	69	25	68
	C	188	71	161	69
	D	84	70	65	68
	Dirigenti	13	62	12	67
Riceventi PEO	B	27	74	7	57
	C	97	74	44	68
	D	46	67	19	74
	Dirigenti	7	71		67

6. Salario (indennità ed eventuali retribuzioni aggiuntive)

Numero di indennità/retribuzioni aggiuntive di cui usufruiscono i dipendenti, suddivise per genere.

– Esempio di tabelle:

*Numero di dipendenti riceventi un'indennità, per genere 2011-2013
(dato 2014 non disponibile)*

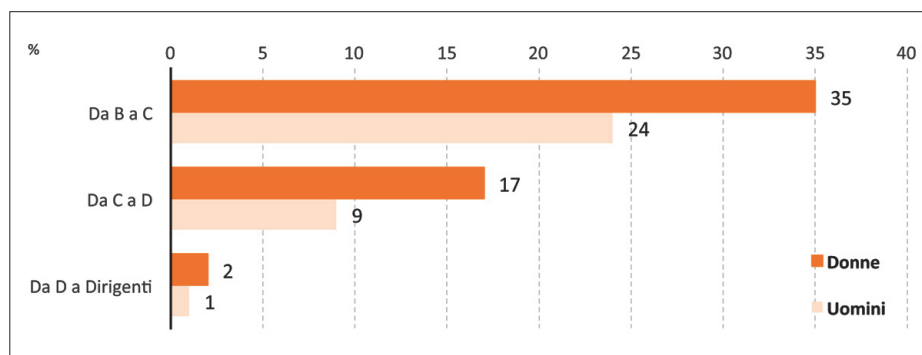
A	2011		2012		2013	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 800	8	3	12	2	10	2
Fino a € 2.065	6	0	6	0	5	0
Fino a € 3.000	27	11	30	12	28	12
Fino a € 4.300	7	5	10	5	10	5

7. Progressioni verticali

Numero di dipendenti che hanno ricevuto una progressione verticale, suddivisi per livello, con identificazione della proporzione di donne.

– Esempio di grafico:

Progressioni di carriera, per genere, 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Uomini	Donne
Da B a C	24	35
Da C a D	9	17
Da D a Dirigenti	1	2

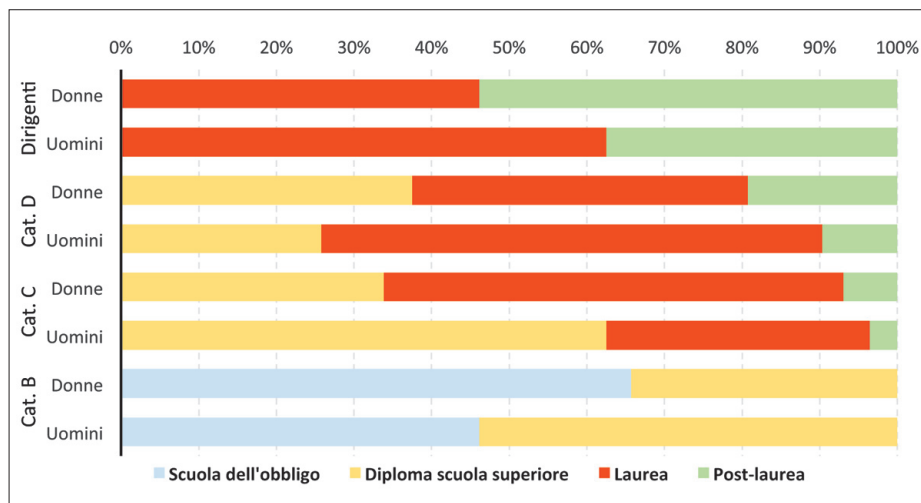
8. Distinzione del personale per titolo di studio e genere

Rappresentazione per genere della proporzione di dipendenti che hanno assolto alla scuola dell'obbligo, che possiedono un diploma, una

laurea di primo livello o un attestato di formazione post-laurea (laurea di secondo livello, master, dottorato di ricerca).

– Esempio di grafico:

Distribuzione del personale dipendente per titolo di studio e genere - 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		Scuola dell'obbligo	Diploma scuola superiore	Laurea	Post-laurea
Dirigenti	Donne	0	0	6	7
	Uomini	0	0	5	3
Cat. D	Donne	0	39	45	20
	Uomini	0	16	40	6
Cat. C	Donne	0	68	119	14
	Uomini	0	35	19	2
Cat. B	Donne	46	24	0	0
	Uomini	18	21	0	0

9. Congedi per maternità/paternità

Numero di giorni di congedo per maternità e numero di dipendenti che li hanno richiesti suddivisi per genere.

– Esempio di tabella:

Evoluzione dei congedi di maternità/paternità del personale dipendente per genere, 2012-2014

	Congedo di maternità/paternità			
	Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti
2012	634	7	0	0
2013	1.455	12	0	0
2014	956	7	0	0

10. Congedi parentali

Numero di giorni di congedo parentale suddiviso per tipologia di retribuzione e numero di dipendenti che li hanno richiesti, per genere.

– Esempio di tabella:

Evoluzione dei congedi parentali del personale dipendente per genere, 2012-2014

	Congedo parentale retribuito al 100%				Congedo parentale retribuito al 30%				Congedo parentale non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2012	309	13	101	5	792	18	16	2	61	7	0	0
2013	267	12	22	3	518	13	5	1	34	5	0	0
2014	108	7	43	4	392	12	5	1	88	8	5	1

11. Congedi per malattia dei figli (retribuiti e non retribuiti)

Numero di giorni di congedo per malattia dei figli suddiviso per tipologia di retribuzione e numero di dipendenti che li hanno richiesti, per genere.

– Esempio di tabella:

Evoluzione dei congedi per malattia dei figli del personale dipendente per genere, 2012-2014

	Congedo malattia figli retribuita				Congedo malattia figli non retribuita			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2012	233	20	27	4	33	11	0	0
2013	165	20	23	5	21	10	0	0
2014	147	22	58	8	20	89	3	2

12. Aspettativa senza assegni

– Esempio di tabella:

Evoluzione delle richieste di aspettativa senza assegni, 2012-2014

	Aspettativa senza assegni			
	Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2012	41	2	27	3
2013	89	6	23	2
2014	52	3	58	9

13. Assenza per malattie e permessi di cui alla L. 104/92 per classi di età

– Esempio di tabella:

Richieste di assenza per malattie e permessi di cui alla l.104/92 per classi di età e genere, 2014

	Assenze per malattia retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	N° giorni	N° giorni	N° giorni	N° giorni
< 35	78	45	17	0
35-44	96	12	0	0
45-54	38	63	0	0
55-64	58	120	26	0
65+	16	45	8	0

L. 104/1992 (“Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”).

14. Telelavoro

Numero di richieste di conversione a telelavoro, per genere.

– Esempio di tabella:

Numero di richieste di conversione a telelavoro del personale dipendente, per genere, 2012-2014

	Donne	Uomini
2012	0	0
2013	1	0
2014	0	0

15. Banca ore

Conteggio del numero di ore di lavoro straordinario e del numero di dipendenti che le hanno effettuate, per genere, i quali potranno attingervi qualora si trovino temporaneamente impossibilitati ad adempiere al proprio orario di lavoro.

– Esempio di tabella:

Numero di ore accantonate in banca ore da parte del personale dipendente, per genere, 2012-2014

	Donne		Uomini	
	N° ore	N° dip.	N° ore	N° dip.
2012	2.254	23	1.860	15
2013	2.314	26	2.717	19
2014	2.037	21	1.807	13

16. Corsi di formazione

Conteggio del numero di dipendenti che hanno frequentato corsi di formazione obbligatori e non obbligatori, suddivisi per categoria e genere.

– Esempio di tabella:

a) Numero di dipendenti che hanno frequentato corsi di formazione obbligatori, per livello e genere, 2014

	Donne	Uomini
Cat. B	14	9
Cat. C	37	25
Cat. D	6	5
Dirigenti	3	1

b) Numero di dipendenti che hanno frequentato corsi di formazione non obbligatori, per livello e genere, 2014

	Aventi accesso ai corsi		Partecipanti ai corsi	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Cat. B	56	24	14	9
Cat. C	121	82	37	25
Cat. D	19	12	6	5
Dirigenti	4	7	3	1

GLI ORGANI DI GOVERNO DELLA REGIONE

Si consiglia di inserire per ogni organo di governo un box in cui sono indicate funzioni, composizione e criteri di nomina.

Il monitoraggio dovrebbe riguardare almeno i principali organi di governo.

1. Consiglio regionale

Funzioni: Il Consiglio esercita la potestà legislativa e svolge la funzione di indirizzo e di controllo dell'attività della Giunta regionale. Ha generalmente la funzione di indirizzo e di controllo politico amministrativo. Ogni specifica regione disciplina le funzioni all'interno dello statuto.

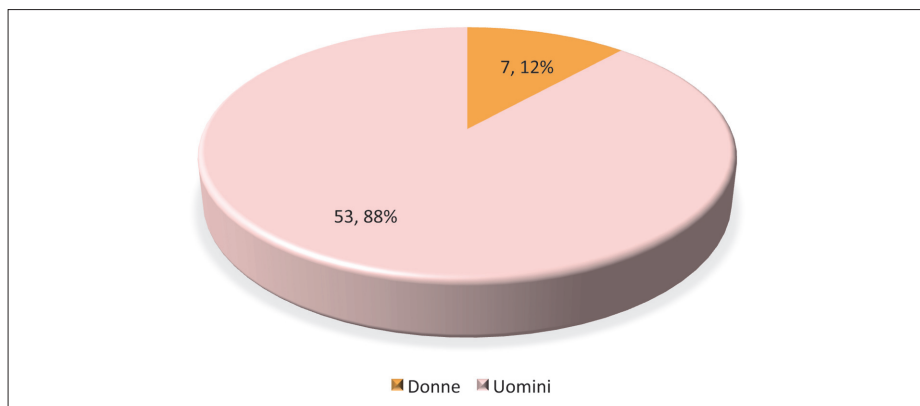
Composizione: Il Consiglio regionale è composto da consiglieri, oltre al Presidente della Giunta regionale.

Criteri di nomina: I consiglieri sono eletti a suffragio universale dai cittadini, donne e uomini, iscritti nelle liste elettorali dei comuni della Puglia, con voto diretto, personale, eguale, libero e segreto.

a) Proporzione di donne e uomini nella composizione del consiglio regionale.

– Esempio di grafico:

Composizione del consiglio regionale, 2014



b) Rappresentanza di genere e appartenenza politica
Composizione del consiglio regionale per partito/coalizione di appartenenza e genere, 2014

Nome del partito/coalizione	Numero di seggi	
	Donne	Uomini
Partito A	3	22
Partito B	2	12
Partito C	0	8
Partito D	1	4
Partito E	0	3
Partito F	0	2
Partito G	0	2
Partito H	1	0

Si consiglia di verificare la composizione di genere anche degli organi che operano all'interno del Consiglio regionale, quali: il Presidente; l'Ufficio di Presidenza; i Gruppi consiliari; le Commissioni consiliari permanenti, di indagine e di inchiesta.

2. Giunta regionale

Funzioni: La giunta regionale è l'organo di governo della Regione, come stabilito dall'art. 121 della Costituzione, insieme al Consiglio e al Presidente.

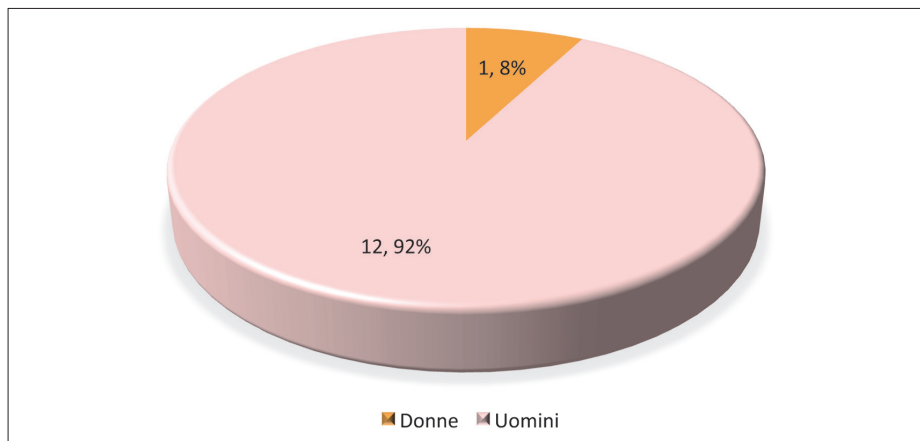
Composizione: La Giunta regionale è formata dal Presidente e da un numero di componenti, compreso il Vice Presidente, non superiore a un quinto dei consiglieri assegnati alla Regione

Criteri di nomina: Il numero dei componenti della giunta, indicato nei rispettivi statuti regionali, varia da regione a regione. L'art. 14, comma 1, lett. b) del decreto-legge n. 138/2011 prevede che il numero massimo degli assessori regionali sia pari o inferiore a un quinto del numero dei consiglieri regionali, con arrotondamento all'unità superiore. I membri della giunta sono nominati dal presidente della Regione, il quale li può scegliere sia tra componenti eletti al Consiglio regionale sia tra persone non elette a far parte del Consiglio.

La giunta, in quanto nominata dal presidente della Regione, non deve più ottenere la fiducia del Consiglio regionale. Gli statuti regionali possono disporre diversamente.

a) Proporzione di donne e uomini nella composizione della giunta regionale.

Composizione della giunta regionale, 2014



b) Composizione di genere e appartenenza politica.

Composizione della giunta regionale per partito/coalizione di appartenenza e genere, 2014

Nome del partito/coalizione	Numero di assessori	
	Donne	Uomini
Partito A	0	9
Partito B	0	2
Partito C	0	1
Partito D	1	0

c) Deleghe all'interno della giunta regionale

Nome e deleghe dell'assessorato	Assessore	
	Donne	Uomini
Assessorato A	X	-
Assessorato B	-	X
Assessorato C	-	X
Assessorato D	-	X

Si consiglia di verificare la composizione di genere anche degli organi interni alla Giunta (es. Presidente).

LE PERSONE NEL TERRITORIO REGIONALE

In questa sezione si suggerisce una serie di dati disaggregati per genere utili a comprendere quali siano le caratteristiche della popolazione presente sul territorio, le aree di disagio sociale, i livelli occupazionali, l'ambiente e la qualità della vita.

L'analisi delle persone sul territorio dovrebbe essere connessa all'ambito delle azioni sul territorio che si intende monitorare (v. *infra*). Si suggerisce pertanto di individuare – per ogni edizione del Bilancio di Genere – un settore che si intende monitorare. In tal modo, si possono individuare gli indicatori di contesto specifici in relazione ai quali deve essere valutato l'impatto di genere delle azioni realizzate dalla Regione.

1. Caratteristiche socio-demografiche

Riporta l'analisi della proporzione di uomini e donne sul territorio, analizzando il saldo naturale e il saldo migratorio. Presenta, inoltre, la distribuzione della popolazione per età e genere, nonché per nuclei familiari.

a) Bilancio demografico

Dettaglio del numero e della proporzione di donne e uomini presenti nel territorio di riferimento, con presentazione del saldo naturale, del saldo migratorio.

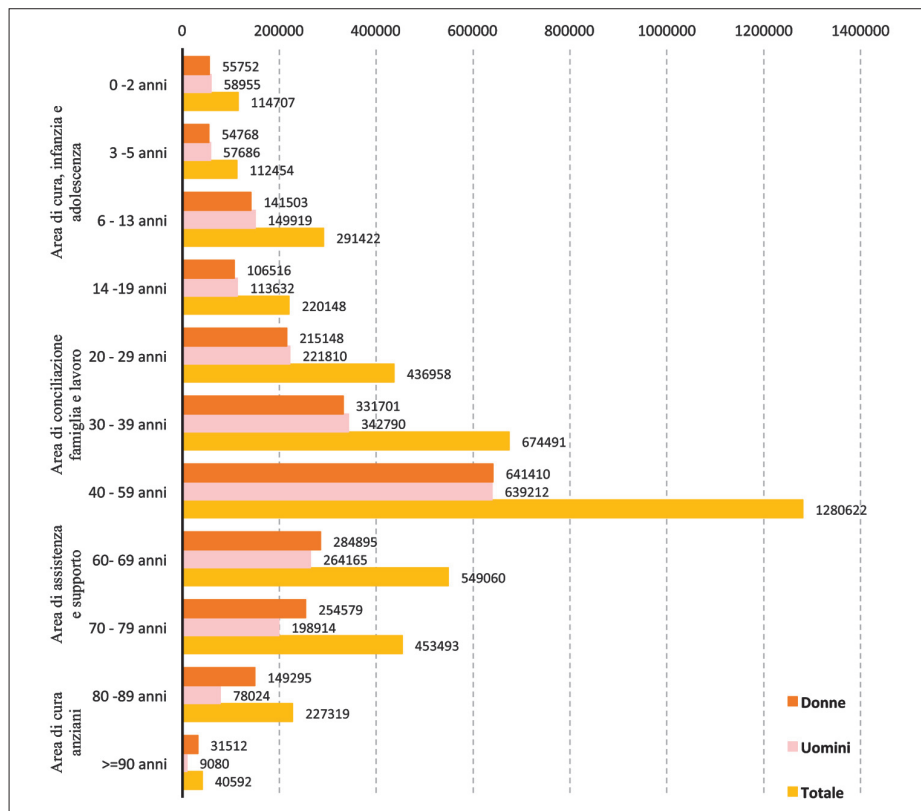
	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini	Totale	% Totale
Popolazione al 01/01/n	16.617	16.152	50,7	49,3	32.769	100%
Nati	160	181	46,9	53,1	341	100%
Morti	83	104	44,4	55,6	187	100%
Saldo Naturale	77	77	50,0	50,0	154	100%
Provenienti da altre regioni	453	472	49,0	51,0	925	100%
Provenienti dall'estero	155	201	43,5	56,5	356	100%
Altri	19	29	39,6	60,4	48	100%
Verso altre regioni	715	670	51,6	48,4	1.385	100%
Verso l'estero	37	59	38,5	61,5	69	100%
Altri	48	55	46,6	53,4	103	100%
Saldo migratorio	-173	-82	67,8	32,2	-255	100%
Popolazione al 31/12/n	16.521	16.147	50,6	49,4	32.668	100%

b) Numero di residenti per genere e fasce di età (al 31/12/n)

Distribuzione della popolazione per genere e classi di età. In aggiunta, la rappresentazione della stessa articolata per aree permette di comprendere al meglio quelle che sono le esigenze che accompagnano i diversi momenti della vita dei cittadini.

Le aree possono essere così classificate:

Area di cura, infanzia e adolescenza	0 - 2 anni
	3 - 5 anni
	6 - 13 anni
	14 - 19 anni
Area di conciliazione famiglia e lavoro	20 - 29 anni
	30 - 39 anni
	40 - 59 anni
Area di assistenza e supporto	60 - 69 anni
	70 - 79 anni
Area di cura anziani	80 - 89 anni
	> = 90 anni

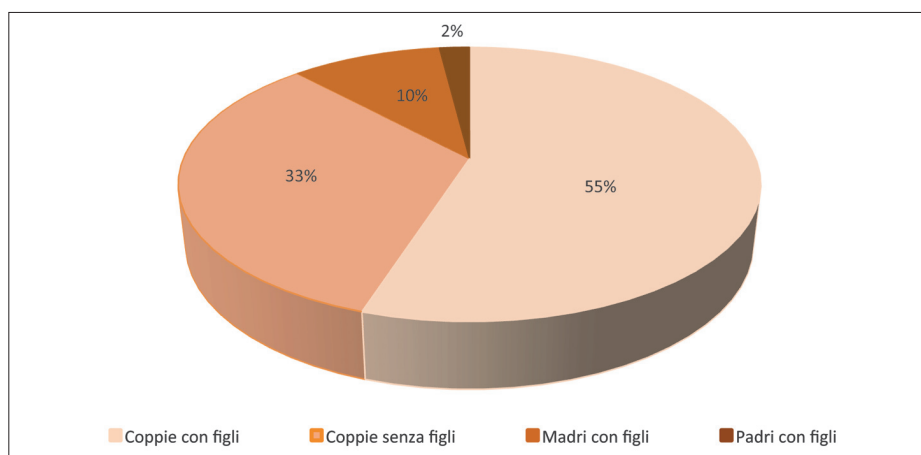


– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		Totale	Uomini	Donne
Area di cura anziani	> = 90 anni	40.592	9.080	31.512
	80 - 89 anni	227.319	78.024	149.295
Area di assistenza e supporto	70 - 79 anni	453.493	198.914	254.579
	60 - 69 anni	549.060	264.165	284.895
Area di conciliazione famiglia e lavoro	40 - 59 anni	1280.622	639.212	641.410
	30 - 39 anni	674.491	342.790	331.701
	20 - 29 anni	436.958	221.810	215.148
Area di cura, infanzia e adolescenza	14 - 19 anni	220.148	113.632	106.516
	6 - 13 anni	291.422	149.919	141.503
	3 - 5 anni	112.454	57.686	54.768
	0 - 2 anni	114.707	58.955	55.752

c) Popolazione per tipo di nucleo familiare (al 31/12/n)

L'analisi per tipo di nucleo familiare mette in luce le diverse necessità delle famiglie, soprattutto per quanto riguarda le categorie che necessitano maggiormente di supporti alla conciliazione lavoro-famiglia, come possono essere, ad esempio, i nucleo mono-genitoriali.



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

Coppie con figli	55%
Coppie senza figli	33%
Madri con figli	10%
Padri con figli	2%

2. Salute, povertà e disagio

La sezione considera le categorie che vivono in condizioni di difficoltà e necessitano di maggiore cura e attenzione da parte delle istituzioni. L'analisi si concentra su quelle forme di povertà che non sono esclusivamente di tipo economico, ma legate a tutte quelle forme di svantaggio dovute a malattie croniche/invalidanti, a emarginazione e situazioni personali difficili.

A questo proposito, indicatori utili all'analisi del contesto sociale, permanendo l'attenzione al genere, potrebbero riguardare, ad esempio:

- il tasso di povertà;
- il numero di famiglie al di sotto della soglia di povertà;
- i dati sulle fratture dei nuclei familiari (separazioni, divorzi, morte del coniuge...);
- la disabilità;
- le malattie croniche invalidanti;
- l'anzianità.

3. Caratteristiche economiche e mercato del lavoro

a) Tasso di occupati, per genere

Percentuale di occupati sul totale della popolazione, per genere.

	Donne	Uomini
Occupati	48%	74%

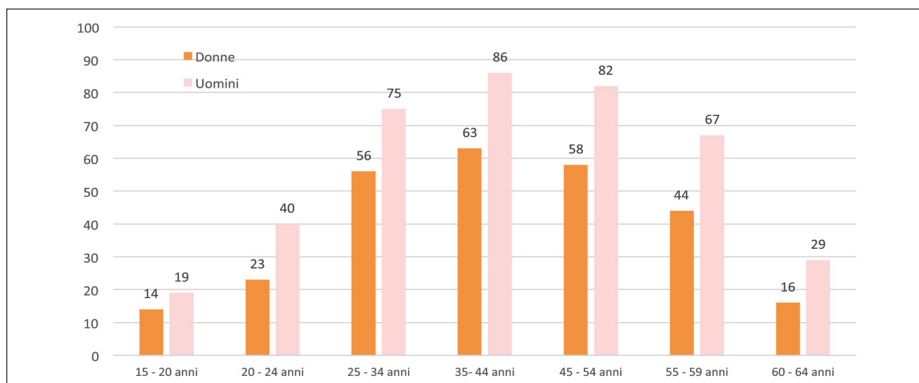
b) Livello di istruzione (popolazione con più di 6 anni), per genere

Livello di istruzione conseguito, per genere.

	Donne	Uomini
Senza licenza elementare	7%	3%
Licenza elementare	23%	18%
Licenza media	25%	31%
Diploma	32%	37%
Laurea o superiore	13%	11%

All'analisi appena presentata può essere utile affiancare una panoramica relativa alle caratteristiche dei servizi di cura che permettono una più facile conciliazione famiglia/lavoro, quali, fra gli altri, asili nido, case di cura per disabili, per anziani. Inoltre, i dati precedenti possono essere letti alla luce dell'andamento demografico, eventualmente approfondendo i tassi di natalità e fecondità.

c) *Percentuale di occupati per classi di età (15 - 64 anni), per genere*
Rappresentazione della percentuale di occupati per genere in età lavorativa (15 - 64 anni).

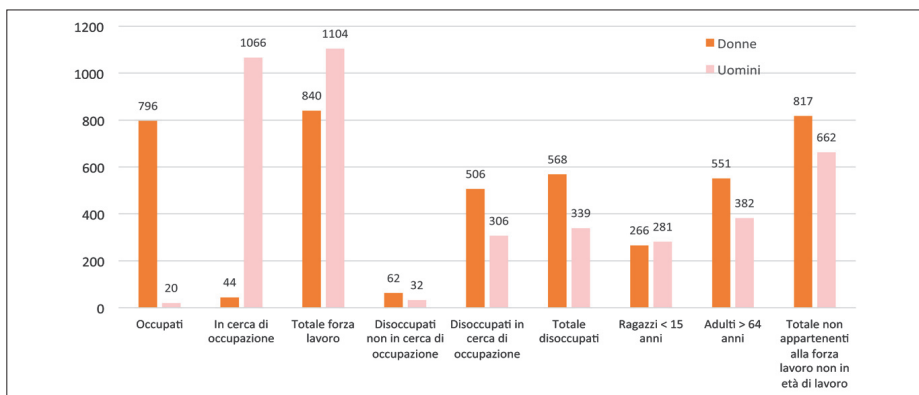


– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Donne	Uomini
15 - 20 anni	14	19
20 - 24 anni	23	40
25 - 34 anni	56	75
35 - 44 anni	63	86
45 - 54 anni	58	82
55 - 59 anni	44	67
60 - 64 anni	16	29

d) *Condizione occupazionale della popolazione, per genere*

Numero di donne e uomini non appartenenti alla forza lavoro (< 15 anni, > 64 anni, totale non in età da lavoro) e appartenenti alla forza lavoro (occupati, in cerca di occupazione, non occupati disponibili, non occupati non disponibili, rispettivi totali).

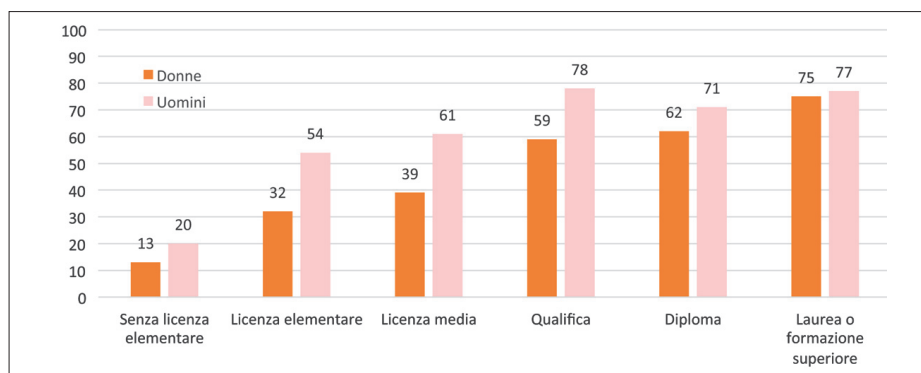


– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Donne	Uomini
Occupati	796	20
In cerca di occupazione	44	1.066
Totale forza lavoro	840	1.104
Disoccupati non in cerca di occupazione	62	32
Disoccupati in cerca di occupazione	506	306
Totale disoccupati	568	339
Ragazzi < 15 anni	266	281
Adulti > 64 anni	551	382
Totale non appartenenti alla forza lavoro non in età di lavoro	817	662

e) *Percentuale di disponibili al lavoro, per genere*

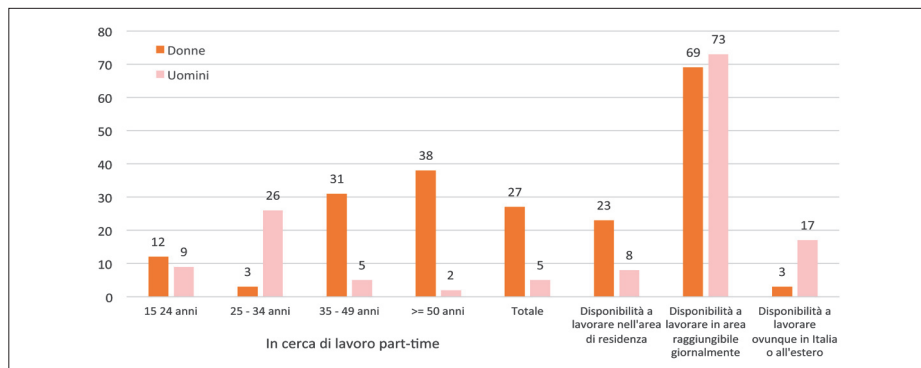
Proporzione di non occupati disponibili al lavoro per classi di età e genere, cui si va ad aggiungere l'area geografica di riferimento per quanto riguarda la sede del luogo di lavoro rispetto al proprio territorio di residenza.



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		Donne	Uomini
In cerca di lavoro part-time	15 - 24 anni	12%	9%
	25 - 34 anni	3%	26%
	35 - 49 anni	31%	5%
	> = 50 anni	38%	2%
	Totale	27%	5%
Disponibilità a lavorare nell'area di residenza		23%	8%
Disponibilità a lavorare in area raggiungibile giornalmente		69%	73%
Disponibilità a lavorare ovunque in Italia o all'estero		3%	17%

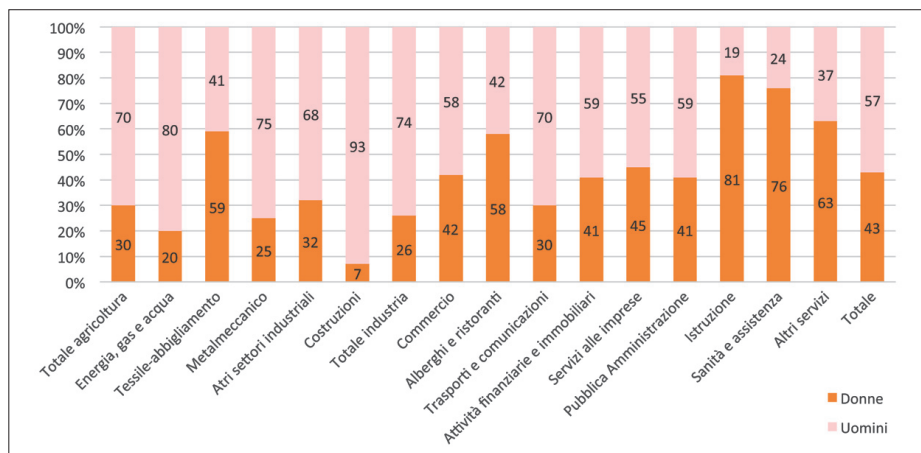
f) *Percentuale di occupati per titolo di studio, per genere*
 Proporzione di uomini e donne occupati in relazione al titolo di studio conseguito.



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Donne	Uomini
Senza licenza elementare	13	20
Licenza elementare	32	54
Licenza media	39	61
Qualifica	59	78
Diploma	62	71
Laurea o formazione superiore	75	77

g) *Proporzione di occupati per settore di attività e genere*
 Rappresentazione della distribuzione di uomini e donne nei diversi settori di attività, al fine di evidenziare un'eventuale segregazione orizzontale del mercato del lavoro.



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Donne	Uomini
Totale agricoltura	30	70
Energia, gas e acqua	20	80
Tessile-abbigliamento	59	41
Metalmecanico	25	75
Altri settori industriali	32	68
Costruzioni	7	93
Totale industria	26	74
Commercio	42	58
Alberghi e ristoranti	58	42
Trasporti e comunicazioni	30	70
Attività finanziarie e immobiliari	41	59
Servizi alle imprese	45	55
Pubblica Amministrazione	41	59
Istruzione	81	19
Sanità e assistenza	76	24
Altri servizi	63	37
Totale	43	57

In aggiunta a quanto presentato, l'analisi potrebbe comprendere una valutazione della dotazione infrastrutturale del territorio, nonché dei tassi di industrializzazione e di terziarizzazione e del tasso di imprenditoria femminile. Inoltre, un approfondimento relativo al livello di scolarizzazione e di formazione della forza lavoro potrebbe prendere in considerazione il tasso di scolarità ed il tasso di partecipazione ad attività formative.

Infine, il focus sulla forza lavoro potrebbe comprendere anche un'analisi del lavoro sommerso ed il coefficiente di rappresentazione femminile (CRF), il quale è misura sintetica della concentrazione di donne all'interno di un determinato settore.

4. Ambiente e qualità della vita

La qualità della vita all'interno di un determinato territorio è influenzata da una serie di variabili che devono necessariamente essere prese in considerazione quando si va a valutare l'impatto delle politiche territoriali su cittadine e cittadini. In questo senso, si suggerisce un'analisi suddivisa in quattro ambiti, per ognuno dei quali sono individuati a

titolo esemplificativo e non esaustivo una serie di misure per la lettura dei fenomeni:

- a. Sicurezza e criminalità: la rilevazione della dimensione legata alla criminalità può svilupparsi attraverso l'utilizzo di statistiche giudiziarie che prendano in esame, sempre con attenzione alla dimensione di genere, indicatori quali la distribuzione e l'analisi delle persone indagate per tipologia di reato, nonché di indagini relative alle caratteristiche delle vittime;
- b. Trasporti e mobilità: il sistema dei trasporti ed il diverso utilizzo dello stesso da parte di donne e uomini riflette le diverse esigenze legate al lavoro, al tempo libero, ma anche alla distribuzione dei ruoli all'interno del nucleo familiare. Infatti, si può osservare come le differenze negli stili di vita fra uomini e donne si riflettono nelle modalità con cui avvengono gli spostamenti. Le donne tendono ad effettuare spostamenti più brevi e frequenti, si spostano in orari diversi rispetto agli uomini, anche in relazione ad attività lavorative part-time o ad orario flessibile, utilizzano meno l'automobile e sono quindi le maggiori frequentatrici dei mezzi pubblici.

A questo proposito, al fine di indagare come si consiglia di concentrare l'analisi di genere su temi quali:

- tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati dai cittadini;
 - qualità del trasporto pubblico;
 - motivazione agli spostamenti;
 - fasce orarie di maggiore mobilità;
 - caratteristiche del sistema dei parcheggi;
 - presenza di piste ciclabili.
- c. Tutela ambientale: questo tema va ad indagare uno spettro molto ampio di variabili; nell'ottica dell'analisi dei bisogni dei cittadini possono essere considerati indicatori quali:
 - domanda di mobilità soddisfatta dal trasporto pubblico;
 - adozione di misure per il controllo del traffico;
 - densità di spazi verdi;
 - implementazione di aree verdi;
 - analisi legata all'inquinamento, con valutazione delle associazioni fra i ricoveri ospedalieri o i decessi per malattie cardio-respiratorie, ed i principali inquinanti.
 - d. Cultura, sport e tempo libero: il crescente interesse da parte della popolazione per attività culturali, sportive e ricreative fa presupporre che in futuro la loro incidenza sarà sempre maggiore, anche in termini economici, per quanto riguarda unità produttive,

flussi monetari e occupazione. In termini di genere, la diversa distribuzione dei ruoli di cura all'interno del nucleo familiare e la sempre maggiore presenza di donne nel mercato del lavoro riducono drasticamente il tempo che le stesse possono dedicare alla propria persona.

Indicatori che possono permettere di monitorare questa dimensione nel tempo pongono l'accento sia sulla domanda di lavoro potenziale, per via del maggiore impiego del genere femminile nel settore dei servizi, sia all'offerta di attività che possano soddisfare le esigenze dei cittadini:

- analisi delle statistiche sull'occupazione in campo culturale, per genere;
- classificazione delle occupazioni nel settore, per genere;
- analisi dei finanziamenti alla cultura;
- valutazione del consumo di beni e servizi;
- domanda in termini di partecipazione individuale ai vari campi della cultura,
- analisi della pratica sportiva, per genere;
- offerta turistico-sportiva;
- manifestazioni culturali e sportive.

ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA

Dopo una breve rassegna delle fonti normative europee, nazionali e interne relative al tema dell'uguaglianza, della non discriminazione e delle pari opportunità (v. allegato n. 1) vengono illustrati gli Organi preposti alla promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità tra donne e uomini.

Si raccomanda di indicare tutti gli organi che si occupano di promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità per uomini e donne (es. commissioni, consulte, assessorato, ecc.)

Per ciascun Organo si dovrebbero indicare:

- Fonti normative e regolamentari
- Composizione
- Modalità di nomina
- Durata del mandato
- Funzioni
- Budget annuo a disposizione e relative finalità

Per la raccolta di tali informazioni si può utilizzare il questionario allegato (allegato n. 2). Tale questionario può essere inviato agli organi a tutela dell'uguaglianza esistenti chiedendone la compilazione.

Esempio di descrizione del Comitato Unico di Garanzia:

Il Comitato unico di Garanzia (CUG)

Art. 57 co. 01-04, del d.lgs. 165/2001

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata

alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

Direttiva 4 marzo 2011, Dipartimento Funzione Pubblica

<http://www.funzionepubblica.gov.it/comunicazione/notizie/2011/marzo/28032011-direttiva-cug-e-faq.aspx>.

Nomina
e
mandato

Il C.U.G. è composto:

- da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a sensi del d.lgs. 165/2001 (di seguito OO.SS);
- da un egual numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo viene nominato un supplente.

I rappresentanti dell'Amministrazione vengono designati dal Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione della Regione, sulla base della valutazione di curricula, riportanti adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto

alle discriminazioni. Le OO.SS., in sede di valutazione, devono preferibilmente attenersi agli stessi criteri.

Il Comitato è nominato con determinazione dirigenziale e i componenti restano in carica un quadriennio, rinnovabile una sola volta.

Il CUG in carica è composto da:

Parte amministrazione:

- 5 componenti effettivi (nominativi)
- 5 componenti supplenti (nominativi)

Parte sindacale:

- 5 componenti effettivi (nominativi)
- 5 componenti supplenti (nominativi)

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dall'art. 57 D.lgs.vo 165/2001, come di seguito indicati: Funzioni

Compiti propositivi: predisposizioni di piani di azioni positive, iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura della pari opportunità, nonché azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo;

Compiti consuntivi: piani di formazione dell'ente, orari di lavoro e forme di flessibilità lavorativa, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa su temi che rientrano nelle proprie competenze;

Compiti di verifica: risultati delle azioni positive, esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo, assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, alla religione ecc.

Il CUG presenta, ogni anno, una richiesta di fondi per lo svolgimento delle proprie attività. Nel 2014 sono stati assegnati € 6.000 per l'organizzazione di convegni e seminari. Budget

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP)

Dopo una breve rassegna delle fonti normative e regolamentari relative al tema delle pari opportunità (v. Allegato n. 1) viene illustrato il piano di azioni positive (PAP), indicando le seguenti principali informazioni:

- Presentazione (quando e da chi viene presentato)
- Approvazione (quando e da chi viene approvato)
- Durata
- Contenuto e principali obiettivi
- Efficacia (il PAP viene recepito in altri documenti dedicati alla programmazione? quali (piano strategico, il piano della performance, ecc.)?)
- Monitoraggio (il Bilancio di Genere si configura come uno dei principali strumenti di monitoraggio sull'effettiva implementazione del PAP)

Per la raccolta di tali informazioni si può utilizzare il questionario allegato (allegato n. 3). Tale questionario può essere inviato all'organo competente a redigere il PAP.

Esempio:

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. 198/2006)

“Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” (art. 42 co. 1).

“[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il

riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale” (art. 48).

La Giunta, non essendo il CUG ancora insediato, con Delibera N. 76 del 3 Febbraio 2013 ha approvato il Piano Triennale 2013-2015 di Azioni Positive della Regione.

Il PAP 2013-2015 persegue i seguenti obiettivi:

- superare l'organizzazione del lavoro e le condizioni di lavoro che provocano gap tra donne e uomini nell'accesso alla formazione continua, nell'avanzamento di carriere, nel trattamento economico e retributivo
- individuare e rimuovere gli eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione del personale;
- favorire modalità e condizioni di lavoro che consentano un riequilibrio nelle responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne;
- promuovere la formazione e l'aggiornamento anche a livello dirigenziale finalizzato allo sviluppo della cultura di genere nell'amministrazione;
- adottare strumenti di sensibilizzazione, diffusione e comunicazione (incontri e seminari), anche attraverso la costituzione di un'area web che consentano il pieno coinvolgimento dei dipendenti e delle dipendenti
- valutare e monitorare regolarmente i programmi per verificare i risultati e assicurare il miglioramento: un quadro costantemente aggiornato della distribuzione di genere dei dipendenti dell'organizzazione, dei flussi in entrata e in uscita ascendenti e discendenti e orizzontali.

Il Piano si articola in tre aree di intervento, ognuna delle quali indica azioni specifiche riferite a diversi ambiti di azione.

Area Intervento 1 - Leggere l'organizzazione

In quest'area si concentrano le azioni per migliorare la conoscenza della struttura regionale in ottica di genere al fine di superare le eventuali discriminazioni a carico del personale femminile.

Area Intervento 2 - Diffusione della cultura delle pari opportunità

Rientrano in questa area interventi volti ad aggiornare la conoscenza della normativa sulle pari opportunità con l'obiettivo di promuovere l'acquisizione di competenze circa la gestione del personale in ottica di genere e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Area Intervento 3 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Rientrano in questa area gli interventi volti a rispondere alle esigenze di conciliazione vita lavoro, rilevate grazie alle attività della fase di mappatura e analisi o già previste dalla normativa nazionale e regionale e non ancora in fase di attuazione.

Nel 2014, gli obiettivi indicati nel PAP 2013-2015 sono stati segnalati ai fini della predisposizione del Piano della performance 2013-2015.

LE INIZIATIVE PER PROMUOVERE L'UGUAGLIANZA TRA I GENERI IN REGIONE

In questa sezione vengono riportate le azioni per promuovere l'uguaglianza tra i generi dirette alle persone che lavorano e operano all'interno della Regione. Le azioni dovrebbero essere raggruppate in macroaree (es. conciliazione vita-lavoro, contrasto alla violenza di genere, sostegno delle carriere del sesso sottorappresentato nelle posizioni di vertice, ecc.). Queste macroaree dovrebbero corrispondere agli obiettivi indicati nel PAP regionale (qualora presente).

Per ogni azione occorre indicare:

- Destinatari
- Obiettivi e Contenuto
- Budget disponibile
- Organo promotore

Per valutare l'impatto delle azioni realizzate occorre indicare:

- Destinatari raggiunti
- Budget effettivamente impiegato
- Risultati raggiunti in relazione agli obiettivi dell'azione.

LE INIZIATIVE PER PROMUOVERE L'UGUAGLIANZA TRA I GENERI SUL TERRITORIO REGIONALE

In questa sezione si suggerisce un monitoraggio delle politiche per promuovere l'uguaglianza tra i generi sul territorio regionale. Le azioni dovrebbero essere raggruppate in macroaree (es. conciliazione vita-lavoro, contrasto alla violenza di genere, sostegno delle carriere del sesso sottorappresentato nelle posizioni di vertice, ecc.). Queste macroaree dovrebbero corrispondere alle criticità rilevate mediante gli indicatori di contesto.

Per ogni azione occorre indicare:

- Destinatari
- Obiettivi e Contenuto
- Budget disponibile
- Organo promotore

Per valutare l'impatto delle azioni realizzate occorre indicare:

- Destinatari raggiunti
- Budget effettivamente impiegato
- Risultati raggiunti in relazione agli obiettivi dell'azione.

L'IMPATTO DI GENERE DELLE POLITICHE SUL TERRITORIO

L'analisi dell'impatto di genere delle politiche regionali mette in evidenza come le iniziative di ogni settore impattano in misura differente sulle donne e sugli uomini, in ragione dei loro diversi bisogni e stili di vita.

«Leggere le politiche, i programmi e le scelte di bilancio in una prospettiva di genere significa superare un'ottica di ricerca di soluzioni ad esigenze e bisogni personali del "soggetto femminile", per divenire, invece, elemento di innovazione che possa guidare a scelte più rispondenti sia alle esigenze di crescita e di competitività del territorio, sia ai bisogni soggettivi della popolazione (femminile e maschile)» (Guida alla realizzazione del Bilancio di Genere degli Enti Locali - Regione Piemonte/IRES 2011).

Per misurare l'impatto di genere delle azioni realizzate nel territorio regionale può essere utilizzato il *modello VISPO - Valutazione d'Impatto Strategico delle Pari Opportunità*, elaborato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la definizione di un modello specifico di valutazione dei programmi finanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea.

Le linee guida VISPO

È la metodologia definita dal Dipartimento Pari Opportunità con l'assistenza tecnica dell'ISFOL relativamente alla programmazione 2000-2006 dei Fondi Strutturali e poi aggiornata nella programmazione 2007-2013 per le Regioni Convergenza.

Individuano 6 indicatori strategici di valutazione di impatto di genere:

1. miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne
2. miglioramento dell'accesso delle donne nei sistemi del lavoro e nei processi formativi
3. miglioramento della condizione delle donne sul lavoro

4. conciliazione dei tempi e redistribuzione del lavoro di cura tra uomini e donne
 5. promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche
 6. miglioramento della *governance* di pari opportunità
- I 6 indicatori VISPO consentono di misurare in chiave di genere l'impatto delle politiche e di capire "*what works*", ovvero quali strumenti di intervento pubblico sono efficaci nel determinare i cambiamenti desiderati.

In alternativa, l'analisi dell'impatto di genere delle azioni realizzate può realizzarsi attraverso le 12 dimensioni del *modello del BES Benessere Equo e Sostenibile*.

Il modello BES Benessere Equo e Sostenibile

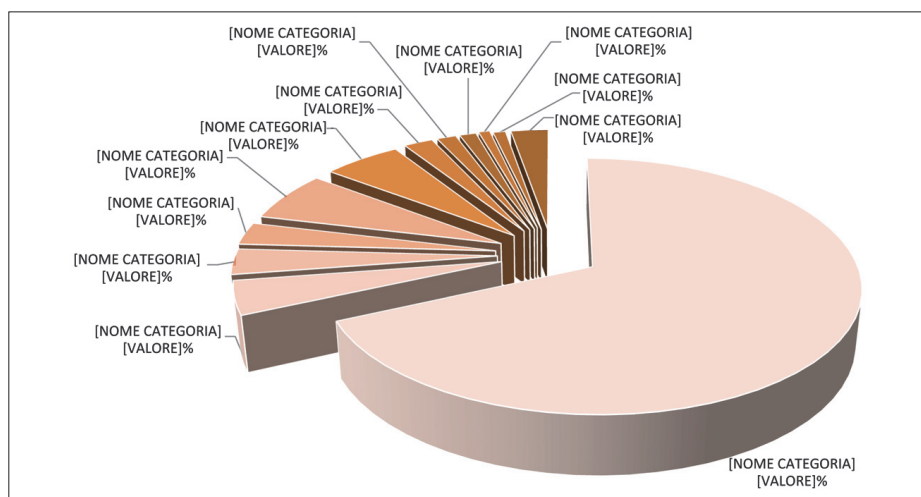
È modello nato da un'iniziativa congiunta CNEL e ISTAT, nel quadro del dibattito internazionale sul superamento del PIL. Tale modello aiuta l'ente a leggere i dati che riguardano il suo contesto, in modo da fornire una rappresentazione multidimensionale dello stato del benessere nella propria realtà locale.

Il modello BES individua 12 dimensioni di benessere:

1. Salute
2. Istruzione e formazione
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita
4. Benessere economico
5. Relazioni sociali
6. Politica e istituzioni
7. Sicurezza
8. Benessere soggettivo
9. Paesaggio e patrimonio culturale
10. Ambiente
11. Ricerca e innovazione
12. Qualità dei servizi

Bilancio: impegnato a consuntivo per macroaree (sulla base del modello BES)

Definizione della percentuale delle risorse economiche impegnate nell'anno di riferimento per ciascuna delle macroaree di intervento.



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

Salute	68.3%
Istruzione e formazione	4.3%
Sicurezza	3.3%
Benessere soggettivo	2.9%
Benessere economico	6.5%
Ambiente	5.6%
Lavoro e conciliazione dei tempi di vita	2.1%
Qualità dei servizi	1.4%
Paesaggio e patrimonio culturale	1.2%
Ricerca e innovazione	0.8%
Politica e istituzioni	0.9%
Relazioni sociali	2.7%

Si propone, in aggiunta all'analisi appena presentata, di fornire il dettaglio relativo all'impiego delle risorse, confrontandolo con quanto preventivato nei documenti di previsione di spesa, interpretando i dati per macroaree anche alla luce degli assi strategici definiti in sede di programmazione.

In altre parole, si suggerisce di considerare le voci di bilancio relative a una determinata area tematica, mettendo in luce come ciascuna voce di spesa impatta in maniera differente su donne e uomini. Ciò consente di comprendere in che modo l'azione dell'amministrazione abbia o

meno soddisfatto i diversi bisogni di donne e uomini emersi nel capitolo relativo alle persone nel territorio regionale.

Il bilancio regionale si suddivide tra spese correnti, in conto capitale, e per rimborso di prestiti. La differenza tra queste tipologie di spesa è ricondotta soprattutto al diverso orizzonte temporale, di tipo annuale per le spese correnti, e di medio/lungo periodo per quanto concerne le spese in conto capitale e per rimborso di prestiti.

In conseguenza a ciò, si può classificare le tipologie di spesa sulla base dei destinatari, considerando, in altri termini, le spese correnti come forme di “investimento” nelle persone, dirette quindi al soddisfacimento dei loro bisogni, a differenza di quelle in conto capitale e di rimborso prestiti che, per loro natura, fanno riferimento ad investimenti pluriennali in beni materiale ed infrastrutture.

Un esempio di riclassificazione del bilancio potrebbe essere il seguente:

Bilancio: impegnato a consuntivo trasferimenti per titoli e capacità (in migliaia €)

	Trasferimenti in c/corrente	% su trasferimenti in c/corrente	Trasferimenti in c/capitale	% su trasferimenti in c/capitale	Totale trasferimenti	% su totale bilancio
Aree direttamente inerenti al genere						
Area persona e famiglia	278.767	2,7	94.295	3,7	373.062	2,9
Area salute	8.806.967	85,3	519.588	20,5	9.326.556	72,5
Area formazione	443.962	4,3	212.113	8,4	656.075	5,1
Area lavoro e vita economica	92.922	0,9	859.030	33,8	951.952	7,4
Totale aree direttamente inerenti al genere	9.622.619	93,2	1.685.026	66,4	11.307.645	87,9
Aree indirettamente inerenti al genere						
Mobilità e sicurezza	134.221	1,3	161.656	6,4	295.877	2,3
Cultura e tempo libero	165.195	1,6	2.040	0,1	167.235	1,3
Ambiente e qualità della vita	227.143	2,2	570.438	22,5	797.581	6,2
Totale aree indiretta- mente inerenti al genere	526.560	5,1	734.133	28,9	1.260.693	9,8
Totale	10.149.178	98,3	2.419.160	95,3	12.568.338	97,7
Totale altre aree inerenti il bilancio dell'ente	175.520	1,7	120.357	4,7	295.877	2,3
Totale bilancio regionale	10.324.698	100	2.539.517	100	12.864.215	100

Sanità

Il tema della sanità è preponderante all'interno dell'amministrazione regionale e, come tale, assorbe un elevato quantitativo di risorse. Pertanto, seppure parziale e non completamente esaustiva, l'analisi per genere dell'ammontare di spesa relativa a quest'area è consigliata, in quanto permette di valutare le risorse impiegate producano effetti diversi per i cittadini e le cittadine.

L'analisi per genere può dare adito ad un grande numero di indagini ed approfondimenti, legati alle diverse necessità di uomini e donne in relazione agli ambiti di assistenza e necessità di cure, nonché all'accesso alle strutture che erogano servizi. Si suggeriscono di seguito alcuni indicatori.

a) Spesa per macrolivelli di Livelli Essenziali di Assistenza

	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini	Totale	% Totale
Spesa per ricoveri	1.230.163.847	1.220.650.734	50,2%	49,8%	2.450.814.581	100%
Spesa per ricoveri in mobilità passiva	87.096.132	88.995.684	49,5%	50,5%	176.091.816	100%
Spesa per pronto soccorso	76.222.149	80.724.726	48,6%	51,4%	156.946.875	100%
Spesa ambulatoriale	509.578.511	422.986.813	54,6%	45,4%	932.556.324	100%
Spesa ambulatoriale per mobilità passiva	13.111.873	11.757.094	52,7%	47,3%	24.868.967	100%
Spesa farmaceutica convenzionata	455.850.883	405.808.606	52,9%	47,1%	861.659.489	100%
Spesa per distribuzione diretta dei farmaci	90.897.706	121.059.684	42,9%	57,1%	211.957.390	100%
Totale	2.462.921.100	2.351.983.342	51,2%	48,8%	4.814.904.442	100%

b) Ripartizione della spesa sanitaria fra uomini e donne per fasce d'età

Distribuzione fra uomini e donne delle risorse allocate per ciascuna delle fasce di età presentate.

	% Donne	% Uomini
< = 14	44%	56%
15 - 24	51%	49%
25 - 34	63%	37%
35 - 44	55%	45%
45 - 54	48%	52%
55 - 64	45%	55%
65 - 74	47%	53%
75 - 84	54%	46%
85 - 94	62%	38%
> = 95	71%	29%

Tra i vari indicatori utili all'analisi della spesa sanitaria si suggerisce, inoltre, di effettuare una valutazione della spesa pro-capite per genere e fasce di età, tenendo in considerazione la spesa per ricoveri, la spesa ambulatoriale, la spesa farmaceutica convenzionata.

ALLEGATO n. 1

*Normativa in materia di uguaglianza
e bilancio di genere in Italia e in Europa*

L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio, il cosiddetto *gender budgeting*, è stata formulata a livello internazionale a metà anni '90. A conclusione della Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, tenuta a Pechino nel 1995, i 189 governi partecipanti si impegnarono a “promuovere l'indipendenza economica delle donne [...] per mezzo di cambiamenti nelle strutture economiche” e a “ristrutturare e ridefinire la spesa pubblica per promuovere le opportunità economiche delle donne e il loro accesso alle risorse produttive”.

Alcune Istituzioni Internazionali (ONU, *United Nations Conference on Environment and Development*, Parlamento Europeo), sono costantemente impegnate nella promozione del Bilancio di genere perché vedono in esso lo strumento migliore per valutare l'impegno degli Stati per i diritti delle donne e per meglio identificare gli ostacoli per il conseguimento dei diritti delle donne e stabilire gli interventi utili a superarli e infine per assicurare una maggior partecipazione delle persone al processo del *policy-making*.

1. *L'uguaglianza di genere nel diritto dell'Unione europea*

L'Unione Europea ha deliberato una serie di normative in materia di parità di genere, a partire dal 1957, quando ha definito il principio di pari retribuzione fra uomini e donne, avente lo scopo, da una parte di assicurare una libera concorrenza nel mercato, dall'altra di prevenire lo sfruttamento del lavoro femminile.

A partire dal 1975, diverse leggi si sono susseguite allo scopo di tutelare la maternità, rimuovere le discriminazioni basate sul genere e promuovere l'equilibrio fra vita lavorativa e vita familiare. A questo proposito, nel 1997 il Trattato di Amsterdam ha introdotto il concetto di *gender mainstreaming*.

A partire dalla fine degli anni Novanta, quindi, l'attenzione alla questione di genere è stata crescente, in particolare per quanto riguarda la

conciliazione della vita lavorativa e familiare, da sempre uno dei maggiori ostacoli all'ingresso delle donne nel mondo del lavoro.

In aggiunta, il crescente interesse per la partecipazione delle donne alla vita lavorativa si è accompagnato ad una sempre maggiore spinta verso la promozione di un'attiva partecipazione delle donne ai processi politici e decisionali. In questo senso, sono stati attivati processi di raccolta di dati statistici al fine di determinare la pari rappresentanza dei generi all'interno dei consigli di amministrazione delle società e negli organi di governo delle pubbliche amministrazioni, così come si è iniziato a definire misure quali le quote.

L'Unione Europea dispone oggi di articolata normativa in materia di lotta contro la discriminazione. Il diritto UE antidiscriminatorio vieta qualunque discriminazione basata sull'età, l'orientamento sessuale, la disabilità, la religione o le convinzioni in materia di occupazione, di lavoro, di formazione professionale, mentre la protezione contro qualunque discriminazione basata sulla razza o sul sesso è ampliata al di là del settore dell'occupazione, in modo tale da includere la protezione sociale e l'accesso ai beni e ai servizi (v. il box n. 1).

Nel 1999 il *gender budgeting* è stato adottato dalla Commissione europea come strumento per dare attuazione al c.d. *gender mainstreaming*, e cioè alla valutazione dell'impatto di genere di tutte le politiche pubbliche (v. poi Comunicazione della Commissione Europea, *Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006 -2010* (COM(2006) 92 def.).

Un più preciso invito alla Commissione e ai paesi membri a sviluppare modelli di bilancio di genere è venuto dal Parlamento Europeo nel 2003 (Risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting* del 3 luglio 2003).

L'indicazione di redigere il Bilancio di genere è contenuta anche all'interno della *Carta Europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale, redatta dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE)*, in collaborazione con numerosi partners e sostenuto dalla Commissione Europea nell'ambito del V Programma d'Azione Comunitario per la parità di donne e uomini.

La Carta europea per la parità di donne e uomini nella vita locale è stata firmata da 430 amministrazioni locali che si sono impegnate ad applicare il bilancio di genere. Il CCRE si è dotato di un Osservatorio per esaminare l'impatto della Carta.

http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_it.pdf.

2. *L'uguaglianza di genere nella normativa nazionale*

Fin dal 1948, l'italiana ha previsto una sostanziale uguaglianza fra uomini e donne, quale risultato di un dibattito dal quale emergeva che nessuno sviluppo democratico e nessun progresso può prodursi in una nazione quando non si accompagna ad una piena emancipazione delle donne.

Così come accaduto nel contesto europeo, a partire dagli anni Novanta è cresciuta anche nel nostro Paese l'attenzione per la questione di genere.

Negli anni Duemila la spinta comunitaria ha portato ad una serie di normative che sono culminate con l'adozione del d.lgs. n. 198/2006, anche detto *Codice delle Pari Opportunità*.

Rispetto alle pubbliche amministrazioni, nel 2007 è stata emanata una direttiva che prevede l'attuazione di diverse misure per le pari opportunità (Direttiva Pollastini-Nicolais del 23 maggio 2007). In particolare, si fa riferimento ad analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci indirizzate ad un genere in particolare o ad entrambi, auspicando un utilizzo diffuso dello strumento del bilancio di genere.

Inoltre, il visto l'emanazione del d.lgs. n. 150/2009 (c.d. Decreto Brunetta) il quale prevede che gli enti approvino un documento sulla performance che prenda in considerazione anche il bilancio di genere.

La legge n. 124/2015 ha poi delineato un complessivo progetto di riforma dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche, con l'obiettivo di razionalizzarne le strutture, garantendo l'efficienza e la qualità dei servizi in modo da semplificare la vita ai cittadini e sostenere la ripresa economica del paese. La legge di riforma nell'affrontare tutti gli aspetti concernenti l'organizzazione della pubblica amministrazione affronta, in tale ambito, anche il tema delle pari opportunità. L'articolo 14 della legge prevede una serie di misure specifiche volte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, non penalizzante per i percorsi di carriera, attraverso meccanismi che favoriscono una organizzazione del lavoro flessibile e non più incentrata sulla presenza fisica, ma su risultati misurabili. Si tratta di un cambiamento di prospettiva di fondamentale importanza: in particolare, l'articolo citato fissa obiettivi specifici e quantitativi anche per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento dell'attività lavorativa, il cui mancato raggiungimento assume rilevanza nell'ambito del processo di valutazione della performance organizzativa e individuale. Appare evidente che alla luce di questo rinnovamento normativo a favore di una sempre più spiccata parità di genere all'interno delle amministrazioni pubbliche, lo strumento del bilancio di genere può assumere un ruolo chiave.

Box n. 1 - *La normativa interna in materia di parità tra donne e uomini**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. 198/2006)*

“Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzate l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” (art. 42 co. 1).

D.lgs. n. 165/2001 che nei principi generali all’art. 1 si impegna a garantire “pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato” e *all’art. 7 la* “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” e infine *riserva l’intero art. 57 alle Pari opportunità tra uomo e donna.*

Il *d.lgs. 150/2009* fa obbligo a tutte le amministrazioni pubbliche di redigere un bilancio di genere.

La Delibera Civit n. 5 del 2012 definisce con precisione come redigere il Bilancio di genere previsto all’art. 10, comma 1 della d.lgs. 150/2009: Il bilancio in oggetto deve risolversi nella esposizione degli obiettivi, delle risorse utilizzate e dei risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità, coerentemente con quanto previsto dall’art. 40, comma 2, lettera *g-bis*), della legge n. 196/2009 come modificata dalla legge n. 39/2011.

3. *L’uguaglianza di genere nei processi decisionali*

Elezioni politiche: la Legge 157/99 in materia di rimborso delle spese elettorali mira a favorire la partecipazione attiva delle donne nella vita politica, disponendo che “ogni partito o movimento politico destina una quota pari ad almeno il 5% dei rimborsi ricevuti per consultazioni elettorali ad iniziative volte ad accrescere la partecipazione attiva delle donne alla vita politica” (art. 3 co. 1).

Elezioni dei consiglio comunali e circoscrizionali: In base alla legge n. 215/2012, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi nelle liste dei candidati alle elezioni indette nei comuni con popolazione superiore a 5 000 abitanti. Per i comuni con più di 15 000 abitanti, il mancato rispetto della quota di genere può determinare l’esclusione della lista dalla competizione elettorale. Gli elettori sono inoltre autorizzati a esprimere due preferenze purché indichino candidati di sesso diverso, pena l’annullamento della seconda preferenza.

In caso di *violazione delle disposizioni sulla quota di lista*, è previsto un meccanismo sanzionatorio differenziato, a seconda che la popolazione superi o meno i 15.000 abitanti, che di fatto rende la quota effettivamente vincolante solo nei comuni del primo gruppo. In particolare, nei *comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti*, elettorale, in caso di mancato rispetto della quota, riduce la lista, cancellando i candidati del genere più rappresentato, partendo dall'ultimo, fino ad assicurare il rispetto della quota; *la lista* che, dopo le cancellazioni, contiene un numero di candidati inferiore al minimo prescritto dalla legge è *ricusata* e, dunque, decade. Nei *comuni con popolazione compresa fra 5.000 e 15.000 abitanti*, elettorale, in caso di mancato rispetto della quota, procede alla cancellazione dei candidati del genere sovrarappresentato partendo dall'ultimo; la riduzione della lista non può però determinare un numero di candidati inferiore al minimo prescritto dalla legge. L'impossibilità di rispettare la quota non comporta dunque in questo caso la decadenza della lista. Per tutti i comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti è comunque previsto che nelle liste dei candidati sia assicurata la rappresentanza di entrambi i sessi. Tale norma ha particolare rilievo per i *comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti* (ai quali, come visto, non si applica la quota di lista). Essa risulta però priva di sanzione esplicita, cosicché restano nel dubbio le conseguenze in caso di violazione.

Gli statuti delle amministrazioni locali devono inoltre includere norme atte a garantire la presenza di entrambi i sessi (almeno una donna o un uomo) nei rispettivi organi decisionali, come pure negli organi decisionali di tutte le istituzioni e le aziende da essi dipendenti, inclusi i comitati preposti alla nomina di nuovi dipendenti o dirigenti (L. n. 215/2012). Un tribunale amministrativo regionale (TAR) ha contribuito a chiarire il contenuto di tale legge, stabilendo che la rappresentanza di entrambi i sessi implica che ciascuno di essi deve essere presente almeno nella percentuale del 40%. Tuttavia, poiché la legge non prevede sanzioni in caso di inadempimento, gli effetti osservabili nelle amministrazioni locali sono molto limitati.

La Legge 81/93 sancisce l'obbligo per gli enti comunali e provinciali di stabilire norme per promuovere la presenza di donne e uomini nelle giunte e negli organismi collegiali, nonché negli enti, aziende e istituzioni da essi dipendenti.

Elezioni regionali: Per le elezioni regionali n. 215/2012 introduce il principio della promozione della parità tra uomini e donne nell'accesso alle cariche elettive attraverso la predisposizione di misure che permettano di incentivare l'accesso del genere sottorappresentato alle cariche elettive.

In realtà il principio già esiste a livello costituzionale (art. 117, settimo comma, Cost.), ma, trattandosi di una materia rimessa alle regioni, alla legge statale è consentito intervenire solo per le determinazioni dei principi fondamentali.

Sull'equilibrio della rappresentanza maschile e femminile nei Consigli regionali: <http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DOSSIER/934874/index.html>.

Società controllate dalla pubblica amministrazione: dal 12 febbraio 2013 è entrato in vigore il Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 30 novembre 2012, che attribuisce al Presidente del Consiglio dei Ministri, ovvero al Ministro delegato per le pari opportunità, compiti di monitoraggio e vigilanza sull'applicazione delle quote di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni a livello centrale, regionale e locale, costituite in Italia e non quotate sui mercati regolamentati. Tale decreto ha dato attuazione, all'interno delle società pubbliche, ai principi già sanciti dalla L. n. 120/2011 sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.

Il criterio relativo alle quote di genere si applica per tre mandati consecutivi: la quota riservata al genere meno rappresentato è pari ad almeno il 20% per il primo rinnovo degli organi consiliari e sale al 33% per il successivo secondo e terzo mandato. Questa disposizione sta registrando un elevato livello di conformità. [Per un quadro esaustivo della normativa e dei progressi si può consultare la sezione dedicata sul sito del Dipartimento Pari Opportunità: <http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/quotedigenere>].

4. *La normativa regionale in materia di Bilancio di genere*

In nessuno Statuto delle Regioni che rientrano nell'obiettivo convergenza vi è esplicito riferimento al Bilancio di Genere. Di seguito sono riportati i principali richiami ai principi di pari opportunità tra uomo e donne.

CALABRIA

Statuto regionale

Legge regionale 19 ottobre 2004, n. 25 - Testo coordinato con le modifiche e le integrazioni di cui alle LL.RR. 20 aprile 2005, n. 11, 19 gennaio 2010, n. 3, 9 novembre 2010, n. 27, 6 agosto 2012, n. 34 e 10 settembre 2014, n. 18

Articolo 2

(Principi e finalità)

2. ispira in particolare la sua azione al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

(...*omissis*) il sostegno della famiglia, orientando a tal fine le politiche sociali, economiche e finanziarie e di organizzazione dei servizi; *d*) la rimozione di ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, economica e culturale, nonché la promozione della parità di accesso tra gli uomini e le donne alle cariche elettive;

Articolo 8

(Commissione per le pari opportunità)

La Regione istituisce con legge per le pari opportunità.

– Delibera di Giunta Regionale n. 539 del 7 agosto 2009, con la quale sono state approvate le Linee di Indirizzo per la realizzazione del Bilancio Sociale, Bilancio di Genere e Bilancio Generazionale (articolo 12, legge regionale 13 giugno 2008, n.15), per garantire l'attuazione di reali politiche di pari opportunità.

Con Delibera di Giunta Regionale n. 539 del 7 agosto 2009 sono state approvate le Linee di Indirizzo per la realizzazione del Bilancio Sociale, Bilancio di Genere e Bilancio Generazionale (articolo 12, legge regionale 13 giugno 2008, n. 15), per garantire l'attuazione di reali politiche di pari opportunità. Il Bilancio sociale, quello di genere e quello generazionale sono gli strumenti di consuntivazione delle politiche di genere. Essi costituiscono uno strumento di verifica e di programmazione delle azioni politiche destinate al superamento delle diseguaglianze e delle discriminazioni, che intende contribuire al processo di rinnovamento europeo, con l'approvazione della legge regionale 15/2008 si è impegnata a dotarsi di un bilancio sociale quale strumento di rendicontazione e trasparenza dell'operato dell'Ente a beneficio della collettività. Ciò con un duplice obiettivo: da un lato quello di migliorare la comprensibilità e trasparenza del bilancio stesso per favorire una migliore partecipazione del cittadino alla vita dell'Ente e dall'altro quello di sperimentare la predisposizione di Linee di indirizzo dei bilanci di Genere e Generazionale come strumenti innovativi per esplicitare in maniera chiara le politiche dell'Ente relativamente alle categorie considerate.

Con l'approvazione di quest'ultime Linee Guida si persegue quindi il duplice scopo di contribuire alla creazione di un programma amministrativo basato sulle esigenze della comunità, e di creare un gruppo di lavoro atto a garantire maggiore trasparenza e dialogo con la collettività rispetto alle modalità decisionali dell'Ente.

CAMPANIA

Statuto regionale (L.R. n. 6 del 28 maggio 2009)

Articolo 4

Principio di uguaglianza

1. riconosce e garantisce i diritti di libertà e di uguaglianza previsti dalla Costituzione e dalle convenzioni internazionali riconosciute nel nostro ordinamento ponendoli a fondamento e limite di tutte le proprie attività.
2. concorre a rimuovere gli ostacoli di ordine economico, sociale, culturale, sessuale, etnico e religioso che limitano l'uguaglianza e la libertà dei cittadini.

Articolo 5

Valore della differenza di genere

1. riconosce e valorizza la differenza di genere nel rispetto della libertà e della dignità umana.
2. rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità delle donne e degli uomini nella vita sociale, culturale, economica, politica, e in materia di lavoro, di formazione e di attività di cura; assicura le azioni di promozione della parità anche nelle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle azioni stesse.
3. ai fini di cui al comma 2, adotta programmi, azioni ed ogni altra iniziativa tesi ad assicurare il pieno rispetto dei principi di parità, di pari opportunità e di non discriminazione ed il riequilibrio della rappresentanza tra donne e uomini nelle cariche elettive nonché a promuovere condizioni di parità per l'accesso alle consultazioni elettorali e la presenza equilibrata dei due generi in tutti gli uffici e le cariche pubbliche. Al fine di conseguire il riequilibrio della rappresentanza dei sessi, la legge elettorale regionale promuove condizioni di parità per l'accesso di uomini e donne alla carica di consigliere regionale mediante azioni positive.

Proposta di Legge: "Bilancio di genere" Reg. Gen. n. 221

La proposta di legge contiene al suo interno una premessa di carattere ricostruttivo circa la normativa presente a livello internazionale e nazionale sulla parità di genere e sul bilancio di genere nelle amministrazioni. La proposta illustra nel dettaglio come dovrebbe essere costruita la legge: secondo Principi, Finalità, Ambito di applicazione e realizzazione, il tutto senza l'onere di nuove spese a carico del Bilancio Regionale.

PUGLIA

Statuto regionale

Legge regionale 12 maggio 2004, n. 7 e modificato con leggi regionali 11 aprile 2012, n. 9, 28 marzo 2013, n. 8 e 20 ottobre 2014, n. 44

Art. 3

1. riconosce nella pace, nella solidarietà e nell'accoglienza, nello sviluppo umano e nella tutela delle differenze, anche di genere, altrettanti diritti fondamentali dei popoli e della persona, con particolare riferimento ai soggetti più deboli, agli immigrati e ai diversamente abili

Art. 6

1. garantisce in ogni campo dell'attività politica, sociale, familiare, scolastica, professionale e lavorativa il principio della parità tra i sessi, valorizzando la consultazione degli organismi di parità e pari opportunità istituiti con legge regionale ai sensi degli articoli 3 e 51 della Costituzione italiana. La legge regionale promuove parità di accesso fra donne e uomini alle cariche elettive e pubbliche, allo scopo di favorire l'equilibrio della presenza fra generi.

Legge regionale 30 aprile 1990 n. 16 "Commissione regionale per le pari opportunità fra uomo e donna in materia di lavoro"

Questa legge istituisce in Puglia una commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna in materia di lavoro. In particolare opera per rimuovere le discriminazioni dirette e indirette e ogni ostacolo che, di fatto, limiti la effettiva uguaglianza fra i lavoratori e lavoratrici; e per promuovere l'accesso al lavoro e la progressione professionale delle donne.

Legge regionale 9 giugno 1980 n. 70 "Istituzione della Consulta regionale femminile"

Nell'ottica di promuovere l'eguale partecipazione alla vita lavorativa di uomini e donne regionale femminile collabora a promuovere tutte le iniziative tese a realizzare la piena parità tra i cittadini, uomini e donne, sancita dalla Costituzione e ad individuare e rimuovere ostacoli di diritto e di fatto che impediscono il pieno sviluppo della personalità della donna nella sua effettiva partecipazione alla organizzazione politica, economica, sociale e culturale.

femminile, inoltre, promuovere la più consapevole partecipazione della donna alle decisioni che riguardano la collettività e ne trasmette

le istanze alla Regione. Le finalità di questa Consulta evidenziano fin dagli anni '80 la necessità di promuovere le pari opportunità tra uomo e donna, finalità che con il Bilancio di Genere si intende perseguire.

Legge regionale 21 marzo 2007 n. 7 “Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia”

Con questa legge il consiglio regionale della Puglia approva principi e finalità in relazione alle politiche di genere e ai servizi di conciliazione vita lavoro in Puglia. Rilevante ai fini della ricostruzione normativa sul BdG è il titolo IV sull'*integrazione delle politiche di genere della regione Puglia, dove all'art. 17 comma 2 si fa esplicito riferimento all'istituzione di un ufficio garante del genere [...con la funzione di integrare la dimensione di genere e di fornire una valutazione di merito sui programmi e gli atti di indirizzo regionali, con riferimento all'applicazione dei principi di pari opportunità e della dimensione di genere in tutti i principali atti regionali. L'Ufficio garante di genere svolge, sulla base dei criteri definiti dalla Giunta regionale, attività di monitoraggio e valutazione sull'attuazione della presente legge, riconducendone i risultati all'interno del bilancio di genere...]* Inoltre tale legge prevede sempre al Titolo IV art. 18, *l'Adozione di Piani di Azioni Positive per le Pari Opportunità.*

SICILIA

Statuto regionale

G.U. del Regno d'Italia 10 giugno 1946, n. 133-3

Nessun Riferimento

Linee guida per la redazione del bilancio sociale dei comuni della Sicilia (2013).

ALLEGATO n. 2

Questionario sugli organi a tutela dell'uguaglianza

(da compilare una copia per ciascun Organo
a tutela dell'uguaglianza presente presso la Struttura)

Denominazione dell'Organo a tutela dell'uguaglianza

A.1 *L'organizzazione dell'Organo è prevista da una o più fonti normative?*
(Sono possibili più risposte)

- sì, lo Statuto regionale
- sì, il Regolamento n. _____ (specificare)
- sì, un'altra fonte [specificare]: _____
- no

A.2 *Da chi viene nominato l'Organo?*

A.3 *Come viene nominato l'Organo?*

- nomina diretta [specificare]: _____
- selezione [specificare]: _____
- elezione [specificare]: _____
- altro [specificare]: _____

A.4 *L'Organo è dotato di un proprio regolamento?*

- sì
- no
- altro [specificare]: _____

A.5 Da chi è composto l'Organo?

(Si chiede cortesemente di compilare la seguente tabella)

Ruolo dei componenti	Donne	Uomini

A.6 Quanto tempo rimane in carica?

- 1 anno
- 2 anni
- 3 anni
- altro [specificare]:

A.7 Quali sono le sue principali funzioni?

A.8 L'Organo ha a disposizione un proprio budget?

- sì
- no
- altro [specificare]: _____

A.9 Se la risposta alla domanda A.8 è affermativa, indicare a quanto ammonta il budget a disposizione dell'Organo

- fino a € 3.000
- tra € 3.001 e € 5.000
- tra € 5.001 e € 10.000
- tra € 10.001 e € 15.000
- oltre € 15.000
- altro [specificare]: _____

QUESTA DOMANDA RIGUARDA SOLO COLORO CHE HANNO RISPOSTO NO ALLA DOMANDA 1.1.

1.1 *Esistono comunque nella Struttura iniziative finalizzate alla tutela dell'uguaglianza e delle pari opportunità?*

- sì
- no
- non so / non rispondo
- se sì, indicare quali:

ALLEGATO n. 3

Questionario sui piani di azioni positive (PAP)

2.1 *Nella Sua Struttura esiste un Piano di Azioni Positive?*

- sì
 no
 altro [specificare]: _____

SE LA RISPOSTA È NO PASSARE ALLA DOMANDA 2. 3 ALTRIMENTI PROSEGUIRE AL PUNTO 2.2.

2.2 *Da quale Organo viene approvato?*

2.3 *Qual è il contenuto del Piano di Azioni Positive?*

2.4 *È previsto un budget per la copertura delle spese relative alle attività individuate nel Piano?*

- sì
 no
 altro [specificare]: _____

2.5 *Se la risposta alla domanda 2.4 è affermativa, indicare a quanto ammonta il budget messo a disposizione*

- fino a € 3.000
 tra € 3.001 e € 5.000
 tra € 5.001 e € 10.000
 tra € 10.001 e € 15.000
 oltre € 15.000
 altro [specificare]: _____

2.6 *A chi viene affidata la l'attuazione degli obiettivi definiti nel Piano di Azioni Positive?*

- al CUG
- ad altro Organo [specificare]: _____
- altro [specificare]: _____

2.7 *Il Piano di Azioni Positive è integrato in altri documenti di Programmazione?*

- sì
- no
- altro [specificare]: _____


2.8 *Se la risposta alla domanda 2.7 è affermativa, indicare a quali documenti di Programmazione*

- Piano delle Performance
- Piano Strategico
- altro [specificare]: _____

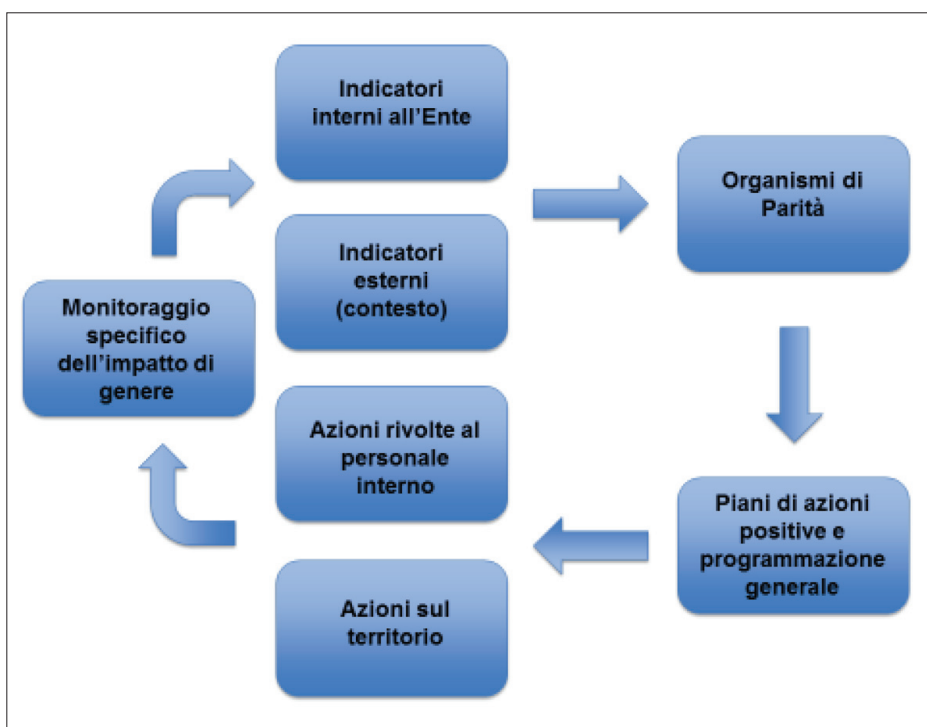


BILANCIO DI GENERE *TEMPLATE PER I COMUNI*

Struttura del Bilancio di Genere. – Breve nota metodologica. – CAPITOLO PRIMO: Le persone nell'amministrazione comunale. – Gli organi di governo del Comune. – Le persone nel territorio comunale. – CAPITOLO SECONDO: Organi a tutela dell'uguaglianza. – CAPITOLO TERZO: Il piano di azioni positive (PAP). – CAPITOLO QUARTO: Le iniziative per promuovere l'uguaglianza tra i generi in Comune. – Le iniziative per promuovere l'uguaglianza tra i generi nel territorio comunale. – L'impatto di genere delle politiche sul territorio. – ALLEGATI: Allegato n. 1. Normativa di riferimento. – Allegato n. 2. Questionario sugli organi a tutela dell'uguaglianza. – Allegato n. 3. Questionario sui piani di azione positiva (PAP).



STRUTTURA DEL BILANCIO DI GENERE



BREVE NOTA METODOLOGICA

- Il Bilancio di Genere tende a *due finalità*. Da un lato è lo *strumento che accompagna la «Relazione sulla performance»* che ogni amministrazione pubblica è tenuta ad adottare al fine di evidenziare, «a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti» (art. 10 d.lgs. 150/2009). In questa prospettiva, il Bilancio di Genere è uno *strumento che consente di guardare all'interno dell'amministrazione, per valutare la partecipazione di donne e uomini a tutti i livelli organizzativi e negli organi di governo e per valutare l'impatto di genere delle scelte organizzative operate dall'ente*. Il Bilancio di Genere è altresì lo *«strumento di monitoraggio e di valutazione dell'impatto delle politiche regionali su uomini e donne»* (art. 19 L.R. Puglia n. 7/2007). In quest'ottica, il Bilancio di Genere è funzionale al monitoraggio delle politiche e delle azioni dell'ente sul territorio, valutandone gli effetti su donne e uomini, in un'ottica di promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità, al fine di garantire una maggiore equità, efficienza e trasparenza dell'azione pubblica.
- Mediante il Bilancio di Genere viene attivato un *processo circolare di monitoraggio, programmazione e controllo dell'impatto delle misure organizzative interne e delle politiche sul territorio*. La struttura circolare del Bilancio di Genere permette di evidenziare il nesso che intercorre (o che dovrebbe intercorrere) tra l'analisi del contesto e la programmazione delle azioni sul territorio e all'interno dell'ente, le risorse impiegate per ciascuna attività e i risultati ottenuti in termini di servizi/prodotti erogati. Dalla valutazione dell'impatto di genere delle misure organizzative interne e delle azioni sul territorio prende avvio un nuovo ciclo di monitoraggio-programmazione-controllo, *id est* una nuova edizione del Bilancio di Genere che diviene così *strumento permanente di programmazione delle azioni e delle politiche dell'ente*, in un'ottica di *gender mainstreaming*.
- Il Bilancio di Genere si articola in *quattro capitoli*: 1) Analisi del contesto: indicatori per l'analisi della situazione di donne e uomini,

sia all'interno dell'ente (inclusi gli organi di governo) sia nel territorio in cui lo stesso opera; 2) Organi di parità e organi attivi per la promozione dell'uguaglianza, con attenzione a criteri di nomina, composizione, funzioni e budget a disposizione; 3) Analisi dei piani di azione positive e del loro impatto sugli altri strumenti di programmazione dell'ente; 4) Descrizione delle azioni rivolte al personale interno e delle iniziative realizzate sul territorio, volte alla promozione della parità di genere, e la relativa valutazione di impatto. In questo capitolo può essere altresì esaminato l'impatto su donne e uomini delle politiche dell'ente locale sul territorio.

- Il Bilancio di Genere è uno *strumento flessibile*, che può essere adattato alle specifiche esigenze dell'ente e alle risorse disponibili. In particolare, il Bilancio di Genere si caratterizza per: 1) la *flessibilità temporale*: l'amministrazione è tenuta a svolgere annualmente il Bilancio di Genere che accompagna la Relazione sulla performance, mentre può decidere di pubblicare con differente periodicità il capitolo del Bilancio di Genere sulla valutazione dell'impatto delle politiche territoriali; 2) la *flessibilità dei contenuti*: nel *template* sono suggeriti una serie di indicatori che dovrebbero essere inclusi nel Bilancio di Genere; il grado di approfondimento dell'analisi del contesto dipende tuttavia dagli indicatori disponibili e dalla presenza di personale in grado di raccogliere ed esaminare gli stessi. Qualora l'ente non riuscisse a completare l'analisi del contesto, è opportuno segnalare le ragioni di tale lacuna (es. indisponibilità di indicatori, risorse inadeguate, ecc.). Analogamente, qualora l'ente non avesse adottato alcun piano di azioni positive o non avesse realizzato alcuna misura di promozione dell'uguaglianza di genere, occorrerà segnalare, nei relativi capitoli, le ragioni di tale mancanza; 3) *flessibilità applicativa*: il Bilancio di Genere può riguardare l'intera amministrazione o parte di essa (es. un dipartimento). Anche in tal caso devono essere indicate le ragioni che giustificano la scelta dell'ambito di analisi (es. indisponibilità di indicatori, risorse inadeguate, mancanza di collaborazione degli appositi uffici, ecc.).
- Il Bilancio di Genere dovrebbe essere *periodicamente reiterato e aggiornato*, diventando così uno strumento inserito nelle ordinarie procedure gestionali e di programmazione dell'amministrazione.
- Il Bilancio di genere dovrebbe affiancarsi alle altre modalità di lettura del bilancio (es. il Bilancio sociale) e agli altri documenti di programmazione, partecipando così all'insieme degli *strumenti di misurazione qualitativa delle politiche pubbliche*.

LE PERSONE NELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Preliminarmente all'analisi della prospettiva di genere interna all'ente, e al fine di comprendere meglio gli indicatori di seguito proposti, si suggerisce di visionare l'organigramma dell'ente.

Inoltre, per comprendere i livelli di inquadramento e il trattamento salariale del personale occorre fare riferimento ai CCNL vigenti (<https://www.aranagenzia.it/index.php/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/contratti>) e ai contratti integrativi, oltreché agli statuti comunali e ai relativi regolamenti.

RACCOLTA SISTEMATICA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI Comparto Regioni e Autonomie locali Segretari comunali e provinciali - Dicembre 2014 http://www.aranagenzia.it/attachments/article/4908/Segretari%20comunali_Raccolta%20sistemica_dicembre%202014.pdf.

RACCOLTA SISTEMATICA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI Comparto Regioni ed Autonomie locali Personale non dirigente - Dicembre 2014 http://www.aranagenzia.it/attachments/article/4908/Regioni%20e%20autonomie%20locali_dicembre%202014_C.pdf.

a. Dimensione del personale

Per l'analisi di alcuni indicatori si consiglia una prospettiva triennale, al fine di valutare l'evoluzione della situazione di genere.

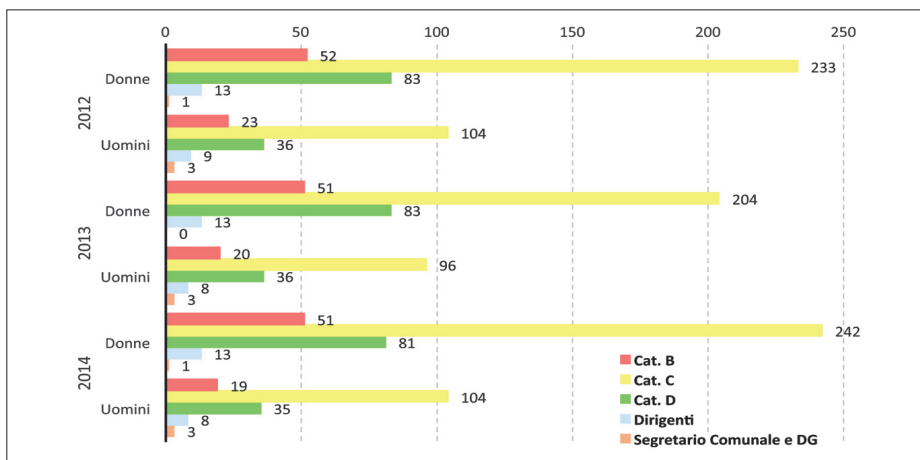
Indicatori

1. Personale strutturato per genere, con distinzione dei livelli (A-B-C-D, Dirigenti, Segretari e DG)

Rappresenta la composizione del personale in servizio, suddiviso per livello di inquadramento e genere, nel triennio di riferimento.

– Esempio grafico:

Personale dipendente in servizio per livello e genere, 2012-2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

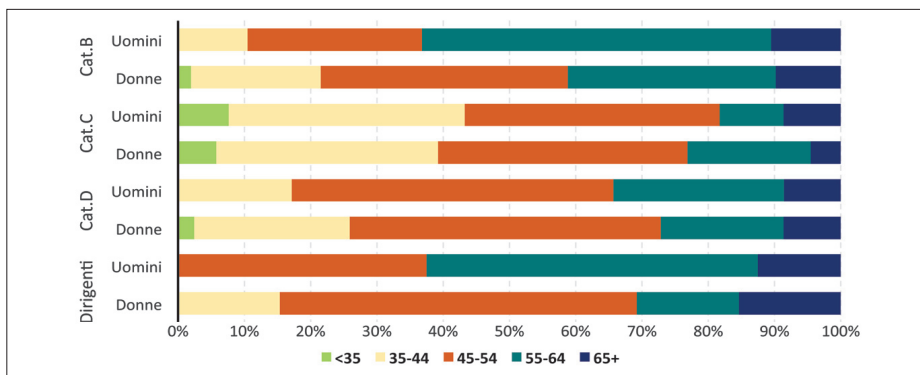
		Segretario Comunale e DG	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B
2014	Uomini	3	8	35	104	19
	Donne	1	13	81	242	51
2013	Uomini	3	8	36	96	20
	Donne	0	13	83	204	51
2012	Uomini	3	9	36	104	23
	Donne	1	13	83	233	52

2. Età

Rappresentazione della proporzione del personale in servizio per livello di inquadramento, genere e fasce d'età.

– Esempio grafico:

Distribuzione del personale dipendente per livello, fasce di età e genere - 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		< 35	35-44	45-54	55-64	65+
Dirigenti	Donne	0	2	7	2	2
	Uomini	0	0	3	4	1
Cat. D	Donne	2	19	38	15	7
	Uomini	0	6	17	9	3
Cat. C	Donne	14	81	91	45	11
	Uomini	8	37	40	10	9
Cat. B	Donne	1	10	19	16	5
	Uomini	0	2	5	10	2

3. Personale a tempo pieno e part-time (di cui conversione da full-time a part-time per genere e conversione da full-time a part-time dopo la maternità)

Numero di dipendenti che possiedono un contratto full-time, part-time, numero di dipendenti che hanno richiesto la conversione del contratto da full-time a part-time e numero di dipendenti di genere femminile che ha richiesto il part-time dopo la maternità (ovvero entro un anno dal termine del congedo obbligatorio).

– Esempio di tabelle:

a) *Personale dipendente full time e part-time per genere, 2012-2014*

	2012		2013		2014	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale tecnico-amministrativo full-time	347	168	319	157	348	159
Personale tecnico-amministrativo part-time	34	4	32	3	39	7
Richieste di part-time dopo la maternità	0	0	0	0	1	0

b) *Evoluzione delle richieste di conversione del contratto da full time a part-time del personale dipendente per genere, 2012-2014*

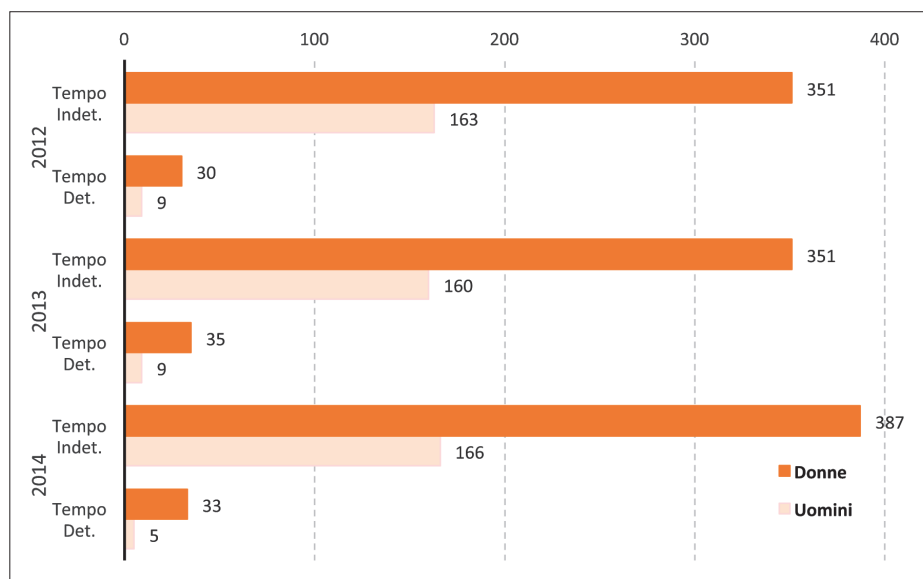
	Richieste Presentate		Richieste Accettate	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2012	2	0	2	0
2013	3	0	3	0
2014	3	2	3	2

4. Personale a tempo indeterminato e a tempo determinato

Rappresentazione della composizione del personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato.

– Esempio grafico:

Composizione del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per genere, 2012-2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		Uomini	Donne
2014	Tempo Determinato	5	33
	Tempo Indeterminato	166	387
2013	Tempo Determinato	9	35
	Tempo Indeterminato	160	351
2012	Tempo Determinato	9	30
	Tempo Indeterminato	163	351

5. Progressioni Economiche Orizzontali

Dato relativo alle progressioni economiche orizzontali: numero di dipendenti che possono presentare domanda, numero di domande presentate e numero di domande accolte, con identificazione della categoria e della proporzione di donne per categoria.

– Esempio di tabella:

Progressione economica orizzontale (PEO) del personale dipendente, 2010-2011

	1.1.2010			1.1.2011	
	Livello	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
PTA che può presentare domanda	B	58	69	32	66
	C	211	69	189	67
	D	92	68	73	70
	Dirigenti	17	53	13	62
Domande presentate	B	51	69	25	68
	C	188	71	161	69
	D	84	70	65	68
	Dirigenti	13	62	12	67
Riceventi PEO	B	27	74	7	57
	C	97	74	44	68
	D	46	67	19	74
	Dirigenti	7	71	3	67

6. Salario (indennità ed eventuali retribuzioni aggiuntive)

Numero di indennità/retribuzioni aggiuntive di cui usufruiscono i dipendenti, suddivise per genere.

– Esempio di tabelle:

Numero di dipendenti riceventi un'indennità, per genere 2011-2013 (dato 2014 non disponibile)

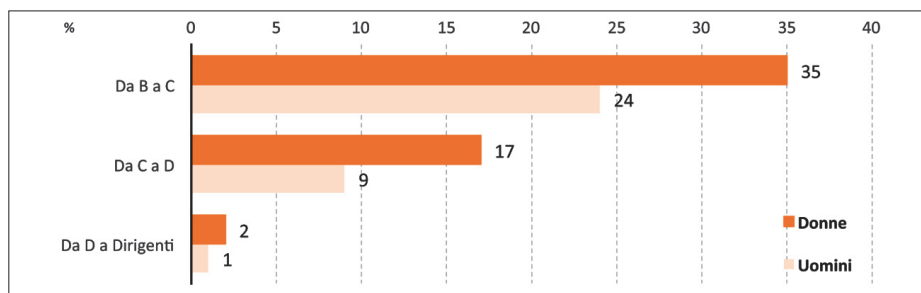
A	2011		2012		2013	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 800	8	3	12	2	10	2
Fino a € 2.065	6	0	6	0	5	0
Fino a € 3.000	27	11	30	12	28	12
Fino a € 4.300	7	5	10	5	10	5

7. Progressioni verticali

Numero di dipendenti che hanno ricevuto una progressione verticale, suddivisi per categoria, con identificazione della proporzione di donne.

– Esempio di grafico:

Progressioni di carriera, per genere, 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

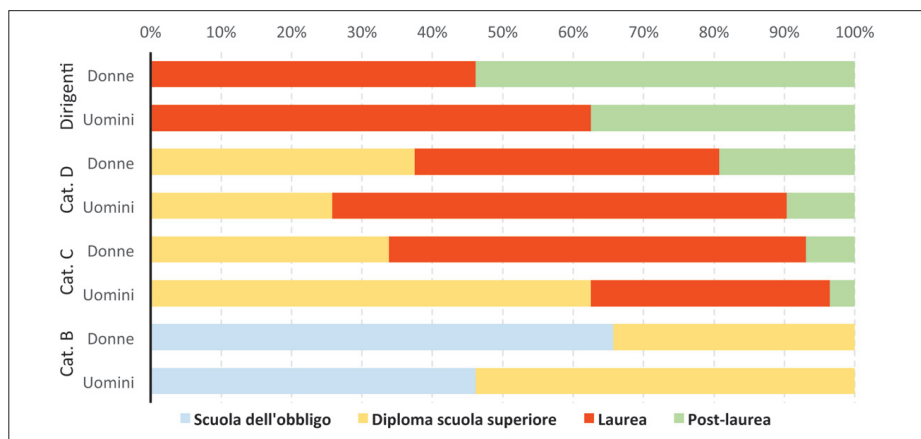
	Uomini	Donne
Da B a C	24	35
Da C a D	9	17
Da D a Dirigenti	1	2

8. Distinzione del personale per titolo di studio e genere

Rappresentazione per genere della proporzione di dipendenti che hanno assolto alla scuola dell’obbligo, che possiedono un diploma, una laurea di primo livello o un attestato di formazione post-laurea (laurea di secondo livello, master, dottorato di ricerca).

– Esempio di grafico:

Distribuzione del personale dipendente per titolo di studio e genere - 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		Scuola dell'obbligo	Diploma scuola superiore	Laurea	Post-laurea
Dirigenti	Donne	0	0	6	7
	Uomini	0	0	5	3
Cat. D	Donne	0	39	45	20
	Uomini	0	16	40	6
Cat. C	Donne	0	68	119	14
	Uomini	0	35	19	2
Cat. B	Donne	46	24	0	0
	Uomini	18	21	0	0

9. Congedi per maternità/paternità

Numero di giorni di congedo per maternità e numero di dipendenti che li hanno richiesti suddivisi per genere.

– Esempio di tabella:

Evoluzione dei congedi di maternità/paternità del personale dipendente per genere, 2012-2014

	Congedo di maternità/paternità			
	Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti
2012	634	7	0	0
2013	1.455	12	0	0
2014	956	7	0	0

10. Congedi parentali

Numero di giorni di congedo parentale suddiviso per tipologia di retribuzione e numero di dipendenti che li hanno richiesti, per genere.

– Esempio di tabella:

Evoluzione dei congedi parentali del personale dipendente per genere, 2012-2014

	Congedo parentale retribuito al 100%				Congedo parentale retribuito al 30%				Congedo parentale non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2012	309	13	101	5	792	18	16	2	61	7	0	0
2013	267	12	22	3	518	13	5	1	34	5	0	0
2014	108	7	43	4	392	12	5	1	88	8	5	1

11. Congedi per malattia dei figli (retribuiti e non retribuiti)

Numero di giorni di congedo per malattia dei figli suddiviso per tipologia di retribuzione e numero di dipendenti che li hanno richiesti, per genere.

– Esempio di tabella:

Evoluzione dei congedi per malattia dei figli del personale dipendente per genere, 2012-2014

	Congedo malattia figli retribuita				Congedo malattia figli non retribuita			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2012	233	20	27	4	33	11	0	0
2013	165	20	23	5	21	10	0	0
2014	147	22	58	8	20	89	3	2

12. Aspettativa senza assegni

– Esempio di tabella:

Evoluzione delle richieste di aspettativa senza assegni, 2012-2014

	Aspettativa senza assegni			
	Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2012	41	2	27	3
2013	89	6	23	2
2014	52	3	58	9

13. Assenza per malattie e permessi di cui alla L. 104/92 per classi di età

– Esempio di tabella:

Richieste di assenza per malattie e permessi di cui alla l.104/92 per classi di età e genere, 2014

	Assenze per malattia retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	N° giorni	N° giorni	N° giorni	N° giorni
< 35	78	45	17	0
35-44	96	12	0	0
45-54	38	63	0	0
55-64	58	120	26	0
65+	16	45	8	0

L. 104/1992 (“Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”).

14. Telelavoro

Numero di richieste di conversione a telelavoro, per genere.

– Esempio di tabella:

Numero di richieste di conversione a telelavoro del personale dipendente, per genere, 2012-2014

	Donne	Uomini
2012	0	0
2013	1	0
2014	0	0

15. Banca ore

Conteggio del numero di ore di lavoro straordinario e del numero di dipendenti che le hanno effettuate, per genere, i quali potranno attingervi qualora si trovino temporaneamente impossibilitati ad adempiere al proprio orario di lavoro.

– Esempio di tabella:

Numero di ore accantonate in banca ore da parte del personale dipendente, per genere, 2012-2014

	Donne		Uomini	
	N° ore	N° dip.	N° ore	N° dip.
2012	2.254	23	1.860	15
2013	2.314	26	2.717	19
2014	2.037	21	1.807	13

16. Corsi di formazione

Conteggio del numero di dipendenti che hanno frequentato corsi di formazione obbligatori e non obbligatori, suddivisi per categoria e genere.

– Esempio di tabella:

a) Numero di dipendenti che hanno frequentato corsi di formazione obbligatori, per categoria e genere, 2014

	Donne	Uomini
Cat. B	14	9
Cat. C	37	25
Cat. D	6	5
Dirigenti	3	1

b) Numero di dipendenti che hanno frequentato corsi di formazione non obbligatori, per categoria e genere, 2014

	Aventi accesso ai corsi		Partecipanti ai corsi	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Cat. B	56	24	14	9
Cat. C	121	82	37	25
Cat. D	19	12	6	5
Dirigenti	4	7	3	1

GLI ORGANI DI GOVERNO DEL COMUNE

Si consiglia di inserire per ogni organo di governo un box in cui sono indicate funzioni, composizione e criteri di nomina. Si riportano di seguito alcuni esempi relativi al Comune di Bari.

Il monitoraggio dovrebbe riguardare almeno i principali organi di governo.

Comune di Bari

Sono organi del Comune il Consiglio Comunale, il Sindaco e, i Consigli Circoscrizionali e i Presidenti di Circoscrizione. Le relative competenze sono stabilite dalla legge e dal presente Statuto. Per le Circoscrizioni anche dal relativo Regolamento.

1. Consiglio regionale

Consiglio comunale

Funzioni: Il consiglio comunale, dotato di autonomia organizzativa, funzionale e contabile, è l'organo di indirizzo e di controllo politico-amministrativo.

Un apposito regolamento disciplina il funzionamento del consiglio e la gestione delle risorse strutturali e finanziarie che gli sono messe a disposizione.

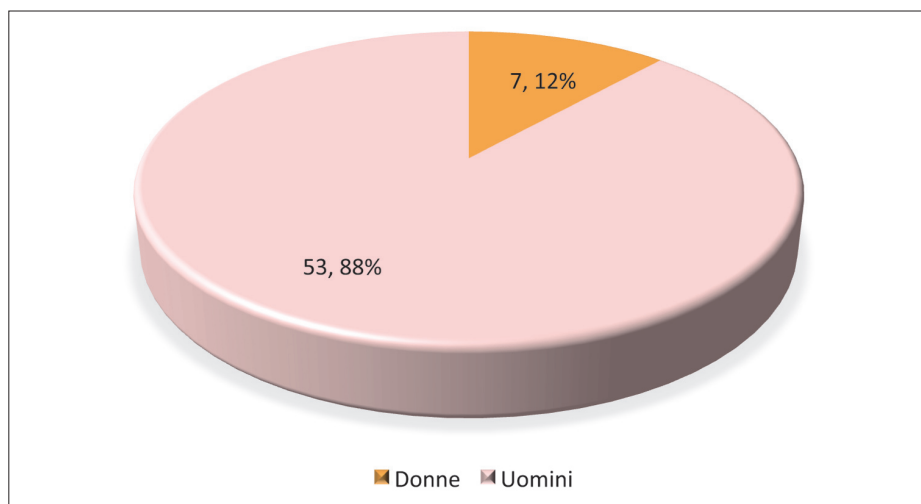
Composizione: Il consiglio comunale dura in carica 5 anni dalla data delle elezioni ed è composto da ... consiglieri.

Criteri di nomina: ...

a) Proporzione di donne e uomini nella composizione del consiglio comunale.

– Esempio di grafico:

Composizione del consiglio comunale, 2014



b) Rappresentanza di genere e appartenenza

Composizione del consiglio comunale per partito/coalizione di appartenenza e genere, 2014

Nome del partito/coalizione	Numero di seggi	
	Donne	Uomini
Partito A	3	22
Partito B	2	12
Partito C	0	8
Partito D	1	4
Partito E	0	3
Partito F	0	2
Partito G	0	2
Partito H	1	0

Si consiglia di operare il monitoraggio anche per il presidente del Consiglio comunale, le commissioni (distinguendo tra permanenti e speciali, nonché le competenze) e i gruppi consiliari.

2. Giunta regionale

Funzioni: è organo propositivo e di impulso nei confronti del consiglio comunale al quale riferisce annualmente sulla propria attività.

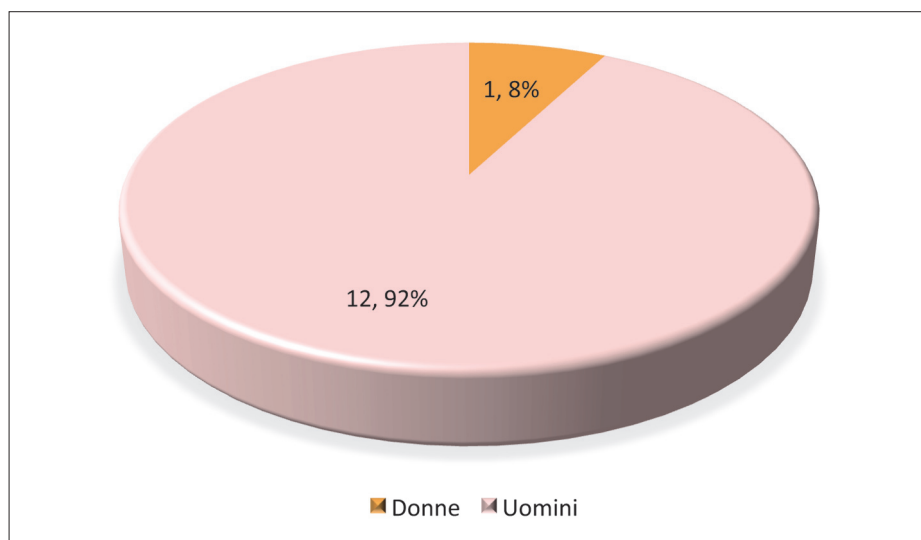
La giunta collabora con il sindaco nell'attuazione degli indirizzi di governo approvati dal consiglio comunale, rifacendosi ai principi di trasparenza ed efficienza e opera attraverso deliberazioni collegiali. Formula proposte al consiglio comunale, adotta tutti gli atti amministrativi e i provvedimenti non riservati espressamente dalla legge, dallo statuto e dal regolamento al consiglio comunale, al sindaco, agli organi di decentramento, ai dirigenti. Adotta i regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio.

Composizione: La giunta è costituita dal sindaco e da un numero di assessori compreso tra dodici e quindici, tra i quali il vice sindaco. In conformità con quanto previsto dallo statuto, in giunta deve essere garantita la presenza di ambo i sessi.

Criteri di nomina: il sindaco nomina e revoca i componenti della giunta.

a) Proporzione di donne e uomini nella composizione della giunta comunale.

Composizione della giunta comunale, 2014



b) Composizione di genere e appartenenza politica.

Composizione della giunta comunale per partito/coalizione di appartenenza e genere, 2014

Nome del partito/coalizione	Numero di assessori	
	Donne	Uomini
Partito A	0	9
Partito B	0	2
Partito C	0	1
Partito D	1	0

c) Deleghe all'interno della giunta comunale

Nome e deleghe dell'assessorato	Assessore	
	Donne	Uomini
Assessorato A	X	–
Assessorato B	–	X
Assessorato C	–	X
Assessorato D	–	X

3. Sindaco

Funzioni: il sindaco rappresenta il Comune ed è responsabile dell'Amministrazione nei confronti del Consiglio e della intera comunità.

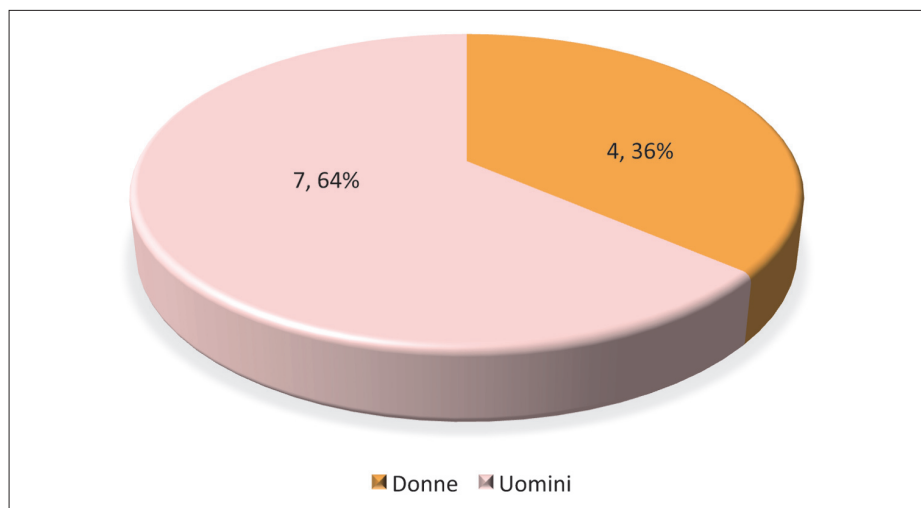
Criteri di nomina: il sindaco è eletto direttamente dai cittadini secondo le previsioni della legge, che ne disciplina anche lo status giuridico, le cause di ineleggibilità, di incompatibilità e di decadenza o cessazione dalla carica.

Nel bilancio di genere del Comune è interessante analizzare la percentuale di donne presenti nei Consigli di amministrazione (CDA) e nei Collegi sindacali delle *Società controllate dal Comune*. Secondo il D.P.R. 212 del 2013 le società controllate da pubbliche amministrazioni devono rispettare una quota di genere all'interno dei loro CDA e Collegi sindacali che è pari al 20% nel caso del I rinnovo dell'organo dopo l'entrata in vigore della legge e pari al 33% nel secondo e terzo rinnovo dell'organo.

1. Consiglio di amministrazione;

Proporzione di donne e uomini nella composizione del consiglio di amministrazione.

a) *Composizione del consiglio di amministrazione, 2014*



b) *Composizione del consiglio di amministrazione, 2014*

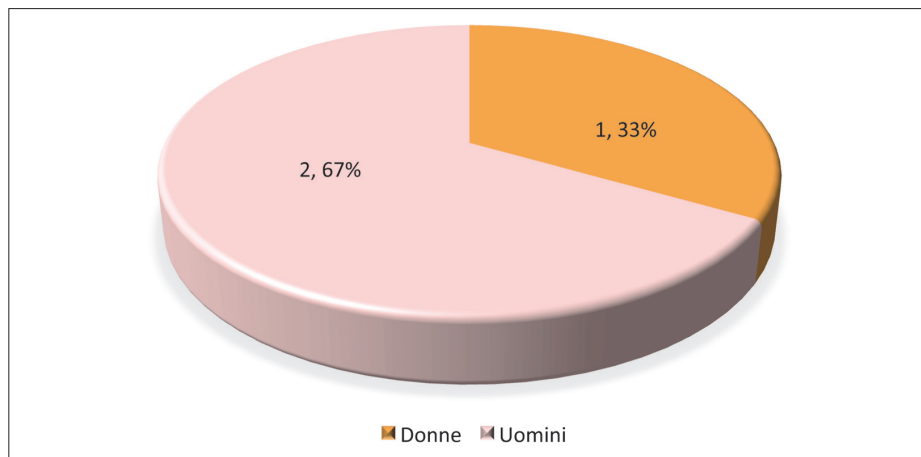
	Donne	Uomini
Amministratore Delegato	0	1
Amministratore non esecutivo indipendente	1	0
Amministratore non esecutivo	0	1
Membri del comitato di controllo e rischi	1	1
Membri del comitato nomine	0	1
Membri del comitato remunerazioni	1	1
Membri di altri comitati	1	2

Per ogni altra specifica figura si rimanda ai singoli statuti e regolamenti delle società di cui si vuole costruire il Bilancio di Genere.

2. Collegio sindacale

Proporzione di donne e uomini nella composizione del collegio sindacale.

a) Composizione del collegio sindacale, 2014



b) Composizione del collegio sindacale, 2014

	Donne	Uomini
Sindaci effettivi	1	2
Sindaci supplenti	1	1

Per ogni altra specifica figura si rimanda ai singoli statuti e regolamenti delle società di cui si vuole costruire il Bilancio di Genere.

LE PERSONE NEL TERRITORIO COMUNALE

In questa sezione si suggerisce una serie di dati disaggregati per genere utili a comprendere quali siano le caratteristiche della popolazione presente sul territorio, le aree di disagio sociale, i livelli occupazionali, l'ambiente e la qualità della vita.

L'analisi delle persone sul territorio dovrebbe essere connessa all'ambito delle azioni sul territorio che si intende monitorare (v. *infra*). Si suggerisce pertanto di individuare – per ogni edizione del Bilancio di Genere – un settore che si intende monitorare. In tal modo, si possono individuare gli indicatori di contesto specifici in relazione ai quali deve essere valutato l'impatto delle azioni realizzate dal Comune.

1. Caratteristiche socio-demografiche

Riporta il bilancio demografico dell'ente e analisi della proporzione di uomini e donne sul territorio, analizzando inoltre il saldo naturale e il saldo migratorio. Presenta, inoltre, la distribuzione della popolazione per età ed aree di genere, nonché per nuclei familiari.

– Esempio di tabella:

a) Bilancio demografico

Dettaglio del numero e della proporzione di donne e uomini presenti nel territorio di riferimento, con presentazione del saldo naturale, del saldo migratorio.

	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini	Totale	% Totale
Popolazione al 01/01/n	16.617	16.152	50,7	49,3	32.769	100%
Nati	160	181	46,9	53,1	341	100%
Morti	83	104	44,4	55,6	187	100%
Saldo Naturale	77	77	50,0	50,0	154	100%
Provenienti da altre regioni	453	472	49,0	51,0	925	100%
Provenienti dall'estero	155	201	43,5	56,5	356	100%
Altri	19	29	39,6	60,4	48	100%
Verso altre regioni	715	670	51,6	48,4	1.385	100%
Verso l'estero	37	59	38,5	61,5	69	100%
Altri	48	55	46,6	53,4	103	100%
Saldo migratorio	-173	-82	67,8	32,2	-255	100%
Popolazione al 31/12/n	16.521	16.147	50,6	49,4	32.668	100%

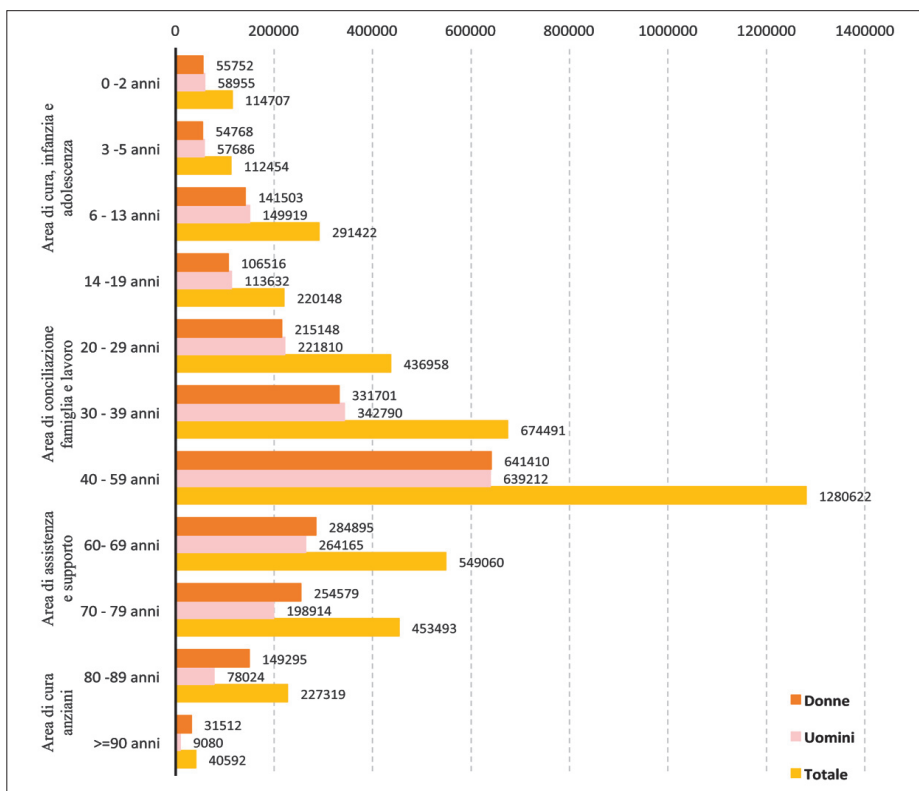
– Esempio grafico:

b) Numero di residenti per genere e fasce di età (al 31/12/n)

Distribuzione della popolazione per genere e classi di età. In aggiunta, la rappresentazione della stessa articolata per aree permette di comprendere al meglio quelle che sono le esigenze che accompagnano i diversi momenti della vita dei cittadini.

Le aree possono essere così classificate:

Area di cura, infanzia e adolescenza	0 - 2 anni
	3 - 5 anni
	6 - 13 anni
	14 -19 anni
Area di conciliazione famiglia e lavoro	20 - 29 anni
	30 - 39 anni
	40 - 59 anni
Area di assistenza e supporto	60 - 69 anni
	70 - 79 anni
Area di cura anziani	80 - 89 anni
	> = 90 anni

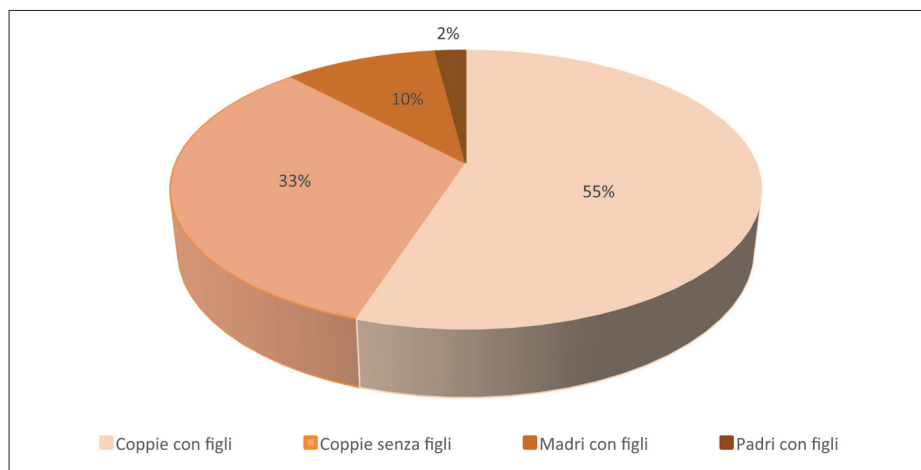


– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		Totale	Uomini	Donne
Area di cura anziani	> = 90 anni	40.592	9.080	31.512
	80 - 89 anni	227.319	78.024	149.295
Area di assistenza e supporto	70 - 79 anni	453.493	198.914	254.579
	60 - 69 anni	549.060	264.165	284.895
Area di conciliazione famiglia e lavoro	40 - 59 anni	1280.622	639.212	641.410
	30 - 39 anni	674.491	342.790	331.701
	20 - 29 anni	436.958	221.810	215.148
Area di cura, infanzia e adolescenza	14 - 19 anni	220.148	113.632	106.516
	6 - 13 anni	291.422	149.919	141.503
	3 - 5 anni	112.454	57.686	54.768
	0 - 2 anni	114.707	58.955	55.752

c) *Popolazione per tipo di nucleo familiare (al 31/12/n)*

L'analisi per tipo di nucleo familiare mette in luce le diverse necessità delle famiglie, soprattutto per quanto riguarda le categorie che necessitano maggiormente di supporti alla conciliazione lavoro-famiglia, come possono essere, ad esempio, i nucleo mono-genitoriali.



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

Coppie con figli	55%
Coppie senza figli	33%
Madri con figli	10%
Padri con figli	2%

2. Salute, povertà e disagio

La sezione considera le categorie che vivono in condizioni di difficoltà e necessitano di maggiore cura e attenzione da parte delle istituzioni. L'analisi si concentra su quelle forme di povertà che non sono esclusivamente di tipo economico, ma legate a tutte quelle forme di svantaggio dovute a malattie croniche/invalidanti, a emarginazione e situazioni personali difficili.

A questo proposito, indicatori utili all'analisi del contesto sociale, permanendo l'attenzione al genere, potrebbero riguardare, ad esempio:

- il tasso di povertà;
- il numero di famiglie al di sotto della soglia di povertà;
- i dati sulle fratture dei nuclei familiari (separazioni, divorzi, morte del coniuge...);
- disabilità;
- le malattie croniche invalidanti;
- l'anzianità.

3. Caratteristiche economiche e mercato del lavoro

a) *Tasso di occupati, per genere*

Percentuale di occupati sul totale della popolazione, per genere.

	Donne	Uomini
Occupati	48%	74%

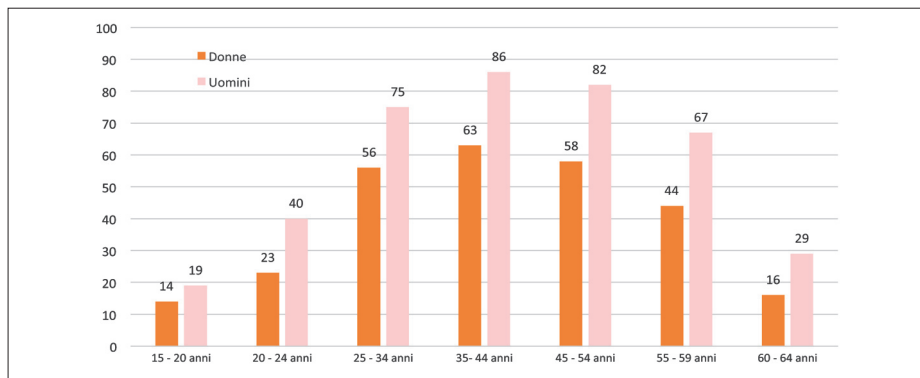
b) *Livello di istruzione (popolazione con più di 6 anni), per genere*

Livello di istruzione conseguito, per genere.

	Donne	Uomini
Senza licenza elementare	7%	3%
Licenza elementare	23%	18%
Licenza media	25%	31%
Diploma	32%	37%
Laurea o superiore	13%	11%

All'analisi appena presentata può essere utile affiancare una panoramica relativa alle caratteristiche dei servizi di cura che permettono una più facile conciliazione famiglia/lavoro, quali, fra gli altri, asili nido, case di cura per disabili, per anziani. Inoltre, i dati precedenti possono essere letti alla luce dell'andamento demografico, eventualmente approfondendo i tassi di natalità e fecondità.

c) Percentuale di occupati per classi di età (15 - 64 anni), per genere
 Rappresentazione della percentuale di occupati per genere in età lavorativa (15 - 64 anni).

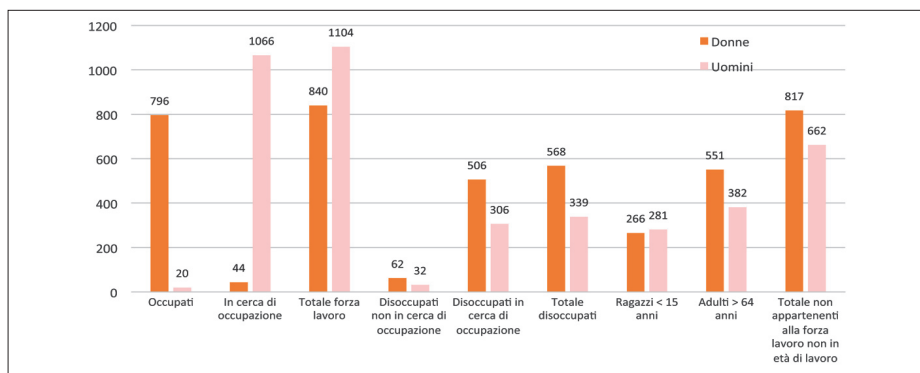


– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Donne	Uomini
15 - 20 anni	14	19
20 - 24 anni	23	40
25 - 34 anni	56	75
35 - 44 anni	63	86
45 - 54 anni	58	82
55 - 59 anni	44	67
60 - 64 anni	16	29

d) Condizione occupazionale della popolazione, per genere

Numero di donne e uomini non appartenenti alla forza lavoro (< 20 anni, > 64 anni, totale non in età da lavoro) ed appartenenti alla forza lavoro (occupati, in cerca di occupazione, non occupati disponibili, non occupati non disponibili, rispettivi totali).

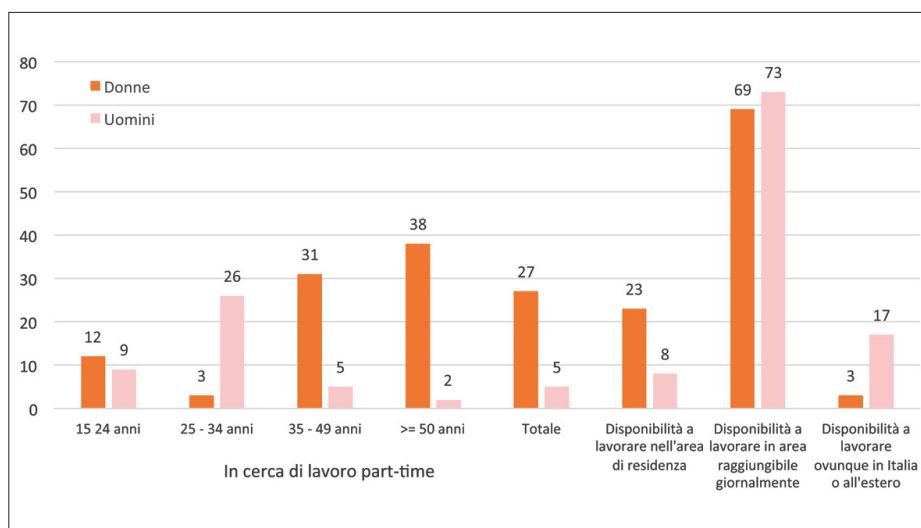


– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Donne	Uomini
Occupati	796	20
In cerca di occupazione	44	1.066
Totale forza lavoro	840	1.104
Disoccupati non in cerca di occupazione	62	32
Disoccupati in cerca di occupazione	506	306
Totale disoccupati	568	339
Ragazzi < 15 anni	266	281
Adulti > 64 anni	551	382
Totale non appartenenti alla forza lavoro non in età di lavoro	817	662

e) Percentuale di disponibilità alla ricerca di lavoro, per genere

Proporzione di non occupati disponibili al lavoro per classi di età e genere, cui si va ad aggiungere l'area geografica di riferimento per quanto riguarda la sede del luogo di lavoro rispetto al proprio territorio di residenza.

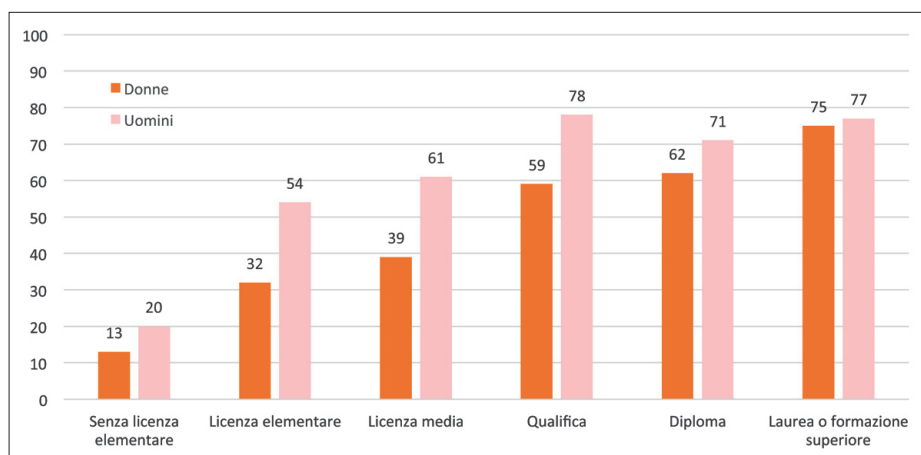


– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		Donne	Uomini
In cerca di lavoro part-time	15 - 24 anni	12%	9%
	25 - 34 anni	3%	26%
	35 - 49 anni	31%	5%
	> = 50 anni	38%	2%
	Totale	27%	5%
Disponibilità a lavorare nell'area di residenza		23%	8%
Disponibilità a lavorare in area raggiungibile giornalmente		69%	73%
Disponibilità a lavorare ovunque in Italia o all'estero		3%	17%

f) Percentuale di occupati per titolo di studio, per genere

Proporzione di uomini e donne occupati in relazione al titolo di studio conseguito.

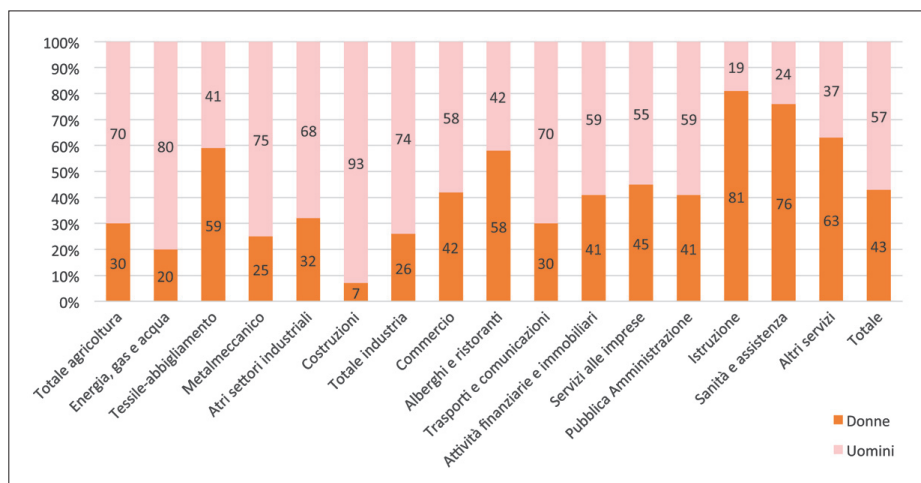


– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Donne	Uomini
Senza licenza elementare	13	20
Licenza elementare	32	54
Licenza media	39	61
Qualifica	59	78
Diploma	62	71
Laurea o formazione superiore	75	77

g) Proporzione di occupati per settore di attività e genere

Rappresentazione della distribuzione di uomini e donne nei diversi settori di attività, al fine di evidenziare un'eventuale segregazione orizzontale del mercato del lavoro.



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Donne	Uomini
Totale agricoltura	30	70
Energia, gas e acqua	20	80
Tessile-abbigliamento	59	41
Metalmeccanico	25	75
Atri settori industriali	32	68
Costruzioni	7	93
Totale industria	26	74
Commercio	42	58
Alberghi e ristoranti	58	42
Trasporti e comunicazioni	30	70
Attività finanziarie e immobiliari	41	59
Servizi alle imprese	45	55
Pubblica Amministrazione	41	59
Istruzione	81	19
Sanità e assistenza	76	24
Altri servizi	63	37
Totale	43	57

In aggiunta a quanto presentato, l'analisi potrebbe comprendere una valutazione della dotazione infrastrutturale del territorio, nonché dei tassi di industrializzazione e di terziarizzazione e del tasso di imprenditoria femminile. Inoltre, un approfondimento relativo al livello di scolarizzazione e di formazione della forza lavoro potrebbe prendere in considerazione il tasso di scolarità ed il tasso di partecipazione ad attività formative.

Infine, il focus sulla forza lavoro potrebbe comprendere anche un'analisi del lavoro sommerso ed il coefficiente di rappresentazione femminile (CRF), il quale è misura sintetica della concentrazione di donne all'interno di un determinato settore.

4. Ambiente e qualità della vita

La qualità della vita all'interno di un determinato territorio è influenzata da una serie di variabili che devono necessariamente essere prese in considerazione quando si va a valutare l'impatto delle politiche territoriali su cittadine e cittadini. In questo senso, si suggerisce un'analisi suddivisa in quattro ambiti, per ognuno dei quali sono individuati a titolo esemplificativo e non esaustivo una serie di misure per la lettura dei fenomeni:

- a. Sicurezza e criminalità: la rilevazione della dimensione legata alla criminalità può svilupparsi attraverso l'utilizzo di statistiche giudiziarie che prendano in esame, sempre con attenzione alla dimensione di genere, indicatori quali la distribuzione e l'analisi delle persone indagate per tipologia di reato, nonché di indagini relative alle caratteristiche delle vittime;
- b. Trasporti e mobilità: il sistema dei trasporti ed il diverso utilizzo dello stesso da parte di donne e uomini riflette le diverse esigenze legate al lavoro, al tempo libero, ma anche alla distribuzione dei ruoli all'interno del nucleo familiare.

Infatti, si può osservare come le differenze negli stili di vita fra uomini e donne si riflettono nelle modalità con cui avvengono gli spostamenti. Le donne tendono ad effettuare spostamenti più brevi e frequenti, si spostano in orari diversi rispetto agli uomini, anche in relazione ad attività lavorative part-time o ad orario flessibile, utilizzano meno l'automobile e sono quindi le maggiori frequentatrici dei mezzi pubblici.

A questo proposito, al fine di indagare come si consiglia di concentrare l'analisi di genere su temi quali:

- tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati dai cittadini;
- qualità del trasporto pubblico;

- motivazione agli spostamenti;
 - fasce orarie di maggiore mobilità;
 - caratteristiche del sistema dei parcheggi;
 - presenza di piste ciclabili.
- c. Tutela ambientale: gli indicatori ambientali sono strettamente legati ad ambiti di analisi già osservati, quali la popolazione, il suo livello di salute ed il sistema dei trasporti. Questo tema va ad indagare uno spettro molto ampio di variabili; nell’ottica dell’analisi dei bisogni dei cittadini possono essere considerati indicatori quali:
- domanda di mobilità soddisfatta dal trasporto pubblico;
 - adozione di misure per il controllo del traffico;
 - densità di spazi verdi;
 - implementazione di aree verdi;
 - analisi legata all’inquinamento, con valutazione delle associazioni fra i ricoveri ospedalieri o i decessi per malattie cardio-respiratorie, ed i principali inquinanti.
- d. Cultura, sport e tempo libero: il crescente interesse da parte della popolazione per attività culturali, sportive e ricreative fa presupporre che in futuro la loro incidenza sarà sempre maggiore, anche in termini economici, per quanto riguarda unità produttive, flussi monetari ed occupazione. In termini di genere, la diversa distribuzione dei ruoli di cura all’interno del nucleo familiare e la sempre maggiore presenza di donne nel mercato del lavoro riducono drasticamente il tempo che le stesse possono dedicare alla propria persona.
- Indicatori che possono permettere di monitorare questa dimensione nel tempo pongono l’accento sia sulla domanda di lavoro potenziale, per via del maggiore impiego del genere femminile nel settore dei servizi, sia all’offerta di attività che possano soddisfare le esigenze dei cittadini:
- analisi delle statistiche sull’occupazione in campo culturale, per genere;
 - classificazione delle occupazioni nel settore, per genere;
 - analisi dei finanziamenti alla cultura;
 - valutazione del consumo di beni e servizi;
 - domanda in termini di partecipazione individuale ai vari campi della cultura,
 - analisi della pratica sportiva, per genere;
 - offerta turistico-sportiva;
 - manifestazioni culturali e sportive.

ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA

Dopo una breve rassegna delle fonti normative europee, nazionali e interne relative al tema dell'uguaglianza, della non discriminazione e delle pari opportunità (v. allegato n. 1) vengono illustrati gli Organi preposti alla promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità tra donne e uomini.

Si raccomanda di indicare tutti gli organi che si occupano di promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità per uomini e donne (es. commissioni, consulte, assessorato, ecc.)

Per ciascun Organo si dovrebbero indicare:

- Fonti normative e regolamentari
- Composizione
- Modalità di nomina
- Durata del mandato
- Funzioni
- Budget annuo a disposizione e relative finalità

Per la raccolta di tali informazioni si può utilizzare il questionario allegato (allegato n. 2). Tale questionario può essere inviato agli organi a tutela dell'uguaglianza esistenti chiedendone la compilazione.

Esempio di descrizione del Comitato Unico di Garanzia:

Il Comitato unico di Garanzia (CUG)

Art. 57 co. 01-04, del d.lgs. 165/2001

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

Direttiva 4 marzo 2011, Dipartimento Funzione Pubblica

...
...

- Il C.U.G. è composto:
- da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a sensi del d.lgs. 165/2001 (di seguito OO.SS);
 - da un egual numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo viene nominato un supplente.

I rappresentanti dell'Amministrazione vengono designati dal Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione del Comune, sulla base della valutazione di curricula, riportanti adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni. Le OO.SS., in sede di valutazione, devono preferibilmente attenersi agli stessi criteri.

Nomina
e
mandato

Il Comitato è nominato con determinazione dirigenziale e i componenti restano in carica un quadriennio, rinnovabile una sola volta.

Parte amministrazione:

- 5 componenti effettivi (nominativi)
- 5 componenti supplenti (nominativi)

Parte sindacale:

- 5 componenti effettivi (nominativi)
- 5 componenti supplenti (nominativi)

Funzioni Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dall'art. 57 D.lgs. 165/2001, come di seguito indicati:

Compiti propositivi: predisposizioni di piani di azioni positive, iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura della pari opportunità, nonché azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo;

Compiti consuntivi: piani di formazione dell'ente, orari di lavoro e forme di flessibilità lavorativa, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa su temi che rientrano nelle proprie competenze;

Compiti di verifica: risultati delle azioni positive, esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo, assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, alla religione ecc.

Budget Il CUG presenta, ogni anno, una richiesta di fondi per lo svolgimento delle proprie attività. Nel 2014 sono stati assegnati € 6.000 per l'organizzazione di convegni e seminari.

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP)

Dopo una breve rassegna delle fonti normative e regolamentari relative al tema delle pari opportunità (v. allegato n. 1) viene illustrato il piano di azioni positive (PAP), indicando le seguenti principali informazioni:

- Presentazione (quando e da chi viene presentato)
- Approvazione (quando e da chi viene approvato)
- Durata
- Contenuto e principali obiettivi
- Efficacia (il PAP viene recepito in altri documenti dedicati alla programmazione? quali (piano strategico, il piano della performance, ecc.)?)
- Monitoraggio (il Bilancio di Genere si configura come uno dei principali strumenti di monitoraggio sull'effettiva implementazione del PAP)

Per la raccolta di tali informazioni si può utilizzare il questionario allegato (allegato n. 3). Tale questionario può essere inviato all'organo competente a redigere il PAP.

Esempio:

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. 198/2006)

“Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” (art. 42 co. 1).

“[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il

riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale” (art. 48).

La Giunta, non essendo il CUG ancora insediato, con Delibera N. 76 del 3 Febbraio 2013 ha approvato il Piano Triennale 2013-2015 di Azioni Positive del Comune.

Il PAP 2013-2015 persegue i seguenti obiettivi:

- superare l'organizzazione del lavoro e le condizioni di lavoro che provocano gap tra donne e uomini nell'accesso alla formazione continua, nell'avanzamento di carriere, nel trattamento economico e retributivo
- individuare e rimuovere gli eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione del personale;
- favorire modalità e condizioni di lavoro che consentano un riequilibrio nelle responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne;
- promuovere la formazione e l'aggiornamento anche a livello dirigenziale finalizzato allo sviluppo della cultura di genere nell'amministrazione;
- adottare strumenti di sensibilizzazione, diffusione e comunicazione (incontri e seminari), anche attraverso la costituzione di un'area web che consentano il pieno coinvolgimento dei dipendenti e delle dipendenti
- valutare e monitorare regolarmente i programmi per verificare i risultati e assicurare il miglioramento: un quadro costantemente aggiornato della distribuzione di genere dei dipendenti dell'organizzazione, dei flussi in entrata e in uscita ascendenti e discendenti e orizzontali.

Il Piano si articola in tre aree di intervento, ognuna delle quali indica azioni specifiche riferite a diversi ambiti di azione.

Area Intervento 1 - Leggere l'organizzazione

In quest'area si concentrano le azioni per migliorare la conoscenza della struttura regionale in ottica di genere al fine di superare le eventuali discriminazioni a carico del personale femminile.

Area Intervento 2 - Diffusione della cultura delle pari opportunità

Rientrano in questa area interventi volti ad aggiornare la conoscenza della normativa sulle pari opportunità con l'obiettivo di promuovere l'acquisizione di competenze circa la gestione del personale in ottica di genere e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Area Intervento 3 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Rientrano in questa area gli interventi volti a rispondere alle esigenze di conciliazione vita lavoro, rilevate grazie alle attività della fase di mappatura e analisi o già previste dalla normativa nazionale e regionale e non ancora in fase di attuazione.

Nel 2014, gli obiettivi indicati nel PAP 2013-2015 sono stati segnalati ai fini della predisposizione del Piano della performance 2013-2015.

LE INIZIATIVE PER PROMUOVERE L'UGUAGLIANZA TRA I GENERI IN COMUNE

In questa sezione vengono riportate le azioni per promuovere l'uguaglianza tra i generi dirette alle persone che lavorano e operano all'interno del Comune. Le azioni dovrebbero essere raggruppate in macroaree (es. conciliazione vita-lavoro, contrasto alla violenza di genere, sostegno delle carriere del sesso sottorappresentato nelle posizioni di vertice, ecc.). Queste macroaree dovrebbero corrispondere agli obiettivi indicati nel PAP comunale (qualora presente).

Per ogni azione occorre indicare:

- Destinatari
- Obiettivi e Contenuto
- Budget disponibile
- Organo promotore

Per valutare l'impatto delle azioni realizzate occorre indicare:

- Destinatari raggiunti
- Budget effettivamente impiegato
- Risultati raggiunti in relazione agli obiettivi dell'azione.

LE INIZIATIVE PER PROMUOVERE L'UGUAGLIANZA TRA I GENERI SUL TERRITORIO COMUNALE

In questa sezione si suggerisce un monitoraggio delle politiche per promuovere l'uguaglianza tra i generi sul territorio comunale. Le azioni dovrebbero essere raggruppate in macroaree (es. conciliazione vita-lavoro, contrasto alla violenza di genere, sostegno della partecipazione femminile al mercato del lavoro, ecc.). Queste macroaree dovrebbero corrispondere alle criticità rilevate mediante gli indicatori di contesto.

Un'importante definizione del ruolo degli enti locali rispetto alle politiche di genere è stata espressa nella “*Carta Europea delle donne nelle Città*” nella quale si individuano i principali elementi e fattori cruciali che maggiormente influenzano la vita delle donne nelle città, e che possono essere considerati come principi totalmente condivisi e accolti nel bilancio di genere:

- La ripartizione del lavoro di cura e la possibilità di accesso al lavoro.
- Il numero e la qualità dei servizi, dei servizi comuni e in particolare di quelli relativi alla cura dei bambini.
- L'accesso ai luoghi decisionali della città, alla cultura e al tempo libero.
- La sicurezza e la lotta contro tutti i fattori di non sicurezza della città.
- L'incremento della mobilità, cioè scelte più democratiche e concrete tra trasporti individuali e collettivi.
- La qualità e la difesa del territorio.

Il *CCRE (Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa)* ha elaborato una “*Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale*” nella quale sono state ribadite le possibilità di sviluppare politiche di genere in tutte le aree di intervento comunale.

Per ogni azione occorre indicare:

- Destinatari
- Obiettivi e Contenuto

- Budget disponibile
- Organo promotore

Per valutare l'impatto delle azioni realizzate occorre indicare:

- Destinatari raggiunti
- Budget effettivamente impiegato
- Risultati raggiunti in relazione agli obiettivi dell'azione.

L'IMPATTO DI GENERE DELLE POLITICHE SUL TERRITORIO

L'analisi dell'impatto di genere delle politiche comunali mette in evidenza come le iniziative di ogni settore impattano in misura differente sulle donne e sugli uomini, in ragione dei loro diversi bisogni e stili di vita.

«Leggere le politiche, i programmi e le scelte di bilancio in una prospettiva di genere significa superare un'ottica di ricerca di soluzioni ad esigenze e bisogni personali del "soggetto femminile", per divenire, invece, elemento di innovazione che possa guidare a scelte più rispondenti sia alle esigenze di crescita e di competitività del territorio, sia ai bisogni soggettivi della popolazione (femminile e maschile)» (Guida alla realizzazione del Bilancio di Genere degli Enti Locali - Regione Piemonte/IRES 2011).

Per misurare l'impatto di genere delle azioni realizzate nel territorio comunale può essere utilizzato il *modello VISPO - Valutazione d'Impatto Strategico delle Pari Opportunità*, elaborato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la definizione di un modello specifico di valutazione dei programmi finanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea.

Le linee guida VISPO

È la metodologia definita dal Dipartimento Pari Opportunità con l'assistenza tecnica dell'ISFOL relativamente alla programmazione 2000-2006 dei Fondi Strutturali e poi aggiornata nella programmazione 2007-2013 per le Regioni Convergenza.

Individuano 6 indicatori strategici di valutazione di impatto di genere:

1. miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne
2. miglioramento dell'accesso delle donne nei sistemi del lavoro e nei processi formativi
3. miglioramento della condizione delle donne sul lavoro

4. conciliazione dei tempi e redistribuzione del lavoro di cura tra uomini e donne
 5. promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche
 6. miglioramento della *governance* di pari opportunità
- I 6 indicatori VISPO consentono di misurare in chiave di genere l'impatto delle politiche e di capire "*what works*", ovvero quali strumenti di intervento pubblico sono efficaci nel determinare i cambiamenti desiderati.

In alternativa, l'analisi dell'impatto di genere delle azioni realizzate può realizzarsi attraverso le 12 dimensioni del modello del BES Benessere Equo e Sostenibile.

Il modello BES Benessere Equo e Sostenibile

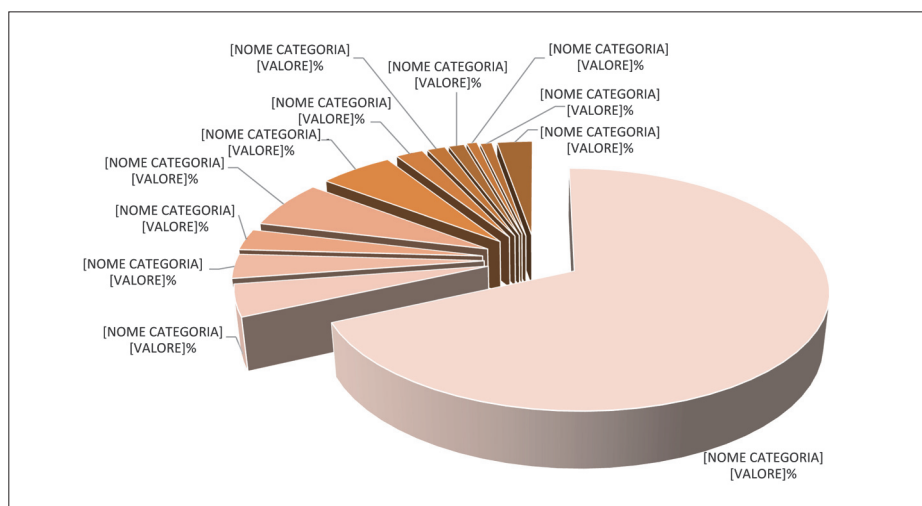
È modello nato da un'iniziativa congiunta CNEL e ISTAT, nel quadro del dibattito internazionale sul superamento del PIL. Tale modello aiuta l'Istituzione a leggere i dati che riguardano il suo contesto, in modo da fornire una rappresentazione multidimensionale dello stato del benessere nella propria realtà locale.

Il modello BES individua 12 dimensioni di benessere:

1. Salute
2. Istruzione e formazione
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita
4. Benessere economico
5. Relazioni sociali
6. Politica e istituzioni
7. Sicurezza
8. Benessere soggettivo
9. Paesaggio e patrimonio culturale
10. Ambiente
11. Ricerca e innovazione
12. Qualità dei servizi

Bilancio: impegnato a consuntivo per macroaree (sulla base del modello BES)

Definizione della percentuale delle risorse economiche impegnate nell'anno di riferimento per ciascuna delle macroaree di intervento.



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

Salute	68.3%
Istruzione e formazione	4.3%
Sicurezza	3.3%
Benessere soggettivo	2.9%
Benessere economico	6.5%
Ambiente	5.6%
Lavoro e conciliazione dei tempi di vita	2.1%
Qualità dei servizi	1.4%
Paesaggio e patrimonio culturale	1.2%
Ricerca e innovazione	0.8%
Politica e istituzioni	0.9%
Relazioni sociali	2.7%

Si propone, in aggiunta all'analisi appena presentata, di fornire il dettaglio relativo all'impiego delle risorse, confrontandolo con quanto preventivato nei documenti di previsione di spesa, interpretando i dati per macroaree anche alla luce degli assi strategici definiti in sede di programmazione.

In altre parole, si suggerisce di considerare le voci di bilancio relative a una determinata area tematica, mettendo in luce come ciascuna voce di spesa impatta in maniera differente su donne e uomini. Ciò consente di comprendere in che modo l'azione dell'amministrazione abbia o

meno soddisfatto i diversi bisogni di donne e uomini emersi nel capitolo relativo alle persone nel territorio comunale.

A titolo esemplificativo sono stati individuate: l'area relativa ai servizi per le famiglie e i soggetti disagiati, l'area dei servizi per lo sviluppo economico e il mercato del lavoro, l'area degli interventi per promozione della qualità della vita.

Sulla base di tale classificazione per macroaree si suggerisce quindi di riclassificare il bilancio (si veda l'esempio seguente).

Bilancio riclassificato per macroaree (€)

	Totale	% entro l'area	% sul totale
Area dei servizi per le famiglie e i soggetti disagiati			
<i>Servizi per l'infanzia e l'adolescenza</i>			
Scuole dell'obbligo, elementari, medie e superiori	15.937.389	65,1	16,8
Ristorazione scolastica e impianti sportivi	2.940.828	12,0	3,1
<i>Servizi per gli anziani</i>			
Centri diurni, assistenza domiciliare, ricoveri ed altri servizi	4.553.540	18,6	4,8
<i>Servizi per fasce deboli e situazioni di disagio</i>			
Servizi sociali	1.043.520	4,3	1,1
<i>Totale area</i>	24.475.276	100	25,8
Area dei servizi per lo sviluppo economico e il mercato del lavoro			
Servizi per la promozione delle attività produttive e del commercio, sportelli informativi	1.138.385	100	1,2
<i>Totale area</i>	1.138.385	100	1,2
Area degli interventi per la promozione della qualità della vita			
Mobilità, trasporti e sicurezza	22.388.237	51,1	23,6
Parchi e aree verdi	5.122.732	11,7	5,4
Sviluppo attività economiche	8.253.291	18,8	8,7
Attività culturali e sportive	3.130.559	7,1	3,3
Controllo della criminalità e prevenzione degrado sociale	4.933.001	11,3	5,2
<i>Totale area</i>	43.827.820	100	46,2
Altre spese	25.139.334	100	26,5
Totale	94.865.412		100

ALLEGATO n. 1

*Normativa in materia di uguaglianza e bilancio di genere
in Italia e in Europa*

L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio, il cosiddetto *gender budgeting*, è stata formulata a livello internazionale a metà anni '90. A conclusione della Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, tenuta a Pechino nel 1995, i 189 governi partecipanti si impegnarono a “promuovere l'indipendenza economica delle donne [...] per mezzo di cambiamenti nelle strutture economiche” e a “ristrutturare e ridefinire la spesa pubblica per promuovere le opportunità economiche delle donne e il loro accesso alle risorse produttive”.

Alcune Istituzioni Internazionali (ONU, *United Nations Conference on Environment and Development*, Parlamento Europeo), sono costantemente impegnate nella promozione del Bilancio di genere perché vedono in esso lo strumento migliore per valutare l'impegno degli Stati per i diritti delle donne e per meglio identificare gli ostacoli per il conseguimento dei diritti delle donne e stabilire gli interventi utili a superarli e infine per assicurare una maggior partecipazione delle persone al processo del *policy-making*.

1. *L'uguaglianza di genere nel diritto dell'Unione europea*

L'Unione Europea ha deliberato una serie di normative in materia di parità di genere, a partire dal 1957, quando ha definito il principio di pari retribuzione fra uomini e donne, avente lo scopo, da una parte di assicurare una libera concorrenza nel mercato, dall'altra di prevenire lo sfruttamento del lavoro femminile.

A partire dal 1975, diverse leggi si sono susseguite allo scopo di tutelare la maternità, rimuovere le discriminazioni basate sul genere e promuovere l'equilibrio fra vita lavorativa e vita familiare. A questo proposito, nel 1997 il Trattato di Amsterdam ha introdotto il concetto di *gender mainstreaming*.

A partire dalla fine degli anni Novanta, quindi, l'attenzione alla questione di genere è stata crescente, in particolare per quanto riguarda la

conciliazione della vita lavorativa e familiare, da sempre uno dei maggiori ostacoli all'ingresso delle donne nel mondo del lavoro.

In aggiunta, il crescente interesse per la partecipazione delle donne alla vita lavorativa si è accompagnato ad una sempre maggiore spinta verso la promozione di un'attiva partecipazione delle donne ai processi politici e decisionali. In questo senso, sono stati attivati processi di raccolta di dati statistici al fine di determinare la pari rappresentanza dei generi all'interno dei consigli di amministrazione delle società e negli organi di governo delle pubbliche amministrazioni, così come si è iniziato a definire misure quali le quote.

L'Unione Europea dispone oggi di articolata normativa in materia di lotta contro la discriminazione. Il diritto UE antidiscriminatorio vieta qualunque discriminazione basata sull'età, l'orientamento sessuale, la disabilità, la religione o le convinzioni in materia di occupazione, di lavoro, di formazione professionale, mentre la protezione contro qualunque discriminazione basata sulla razza o sul sesso è ampliata al di là del settore dell'occupazione, in modo tale da includere la protezione sociale e l'accesso ai beni e ai servizi (v. il box n. 1).

Nel 1999 il *gender budgeting* è stato adottato dalla Commissione europea come strumento per dare attuazione al c.d. *gender mainstreaming*, e cioè alla valutazione dell'impatto di genere di tutte le politiche pubbliche (v. poi Comunicazione della Commissione Europea, *Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006 -2010* (COM(2006)92 def.).

Un più preciso invito alla Commissione e ai paesi membri a sviluppare modelli di bilancio di genere è venuto dal Parlamento Europeo nel 2003 (Risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting* del 3 luglio 2003).

L'indicazione di redigere il Bilancio di genere è contenuta anche all'interno della *Carta Europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale, redatta dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE)*, in collaborazione con numerosi partners e sostenuto dalla Commissione Europea nell'ambito del V Programma d'Azione Comunitario per la parità di donne e uomini.

La Carta europea per la parità di donne e uomini nella vita locale è stata firmata da 430 amministrazioni locali che si sono impegnate ad applicare il bilancio di genere. Il CCRE si è dotato di un Osservatorio per esaminare l'impatto della Carta.

http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_it.pdf.

2. *L'uguaglianza di genere nella normativa nazionale*

Fin dal 1948, l'italiana ha previsto una sostanziale uguaglianza fra uomini e donne, quale risultato di un dibattito dal quale emergeva che nessuno sviluppo democratico e nessun progresso può prodursi in una nazione quando non si accompagna ad una piena emancipazione delle donne.

Così come accaduto nel contesto europeo, a partire dagli anni Novanta è cresciuta anche nel nostro Paese l'attenzione per la questione di genere.

Negli anni Duemila la spinta comunitaria ha portato ad una serie di normative che sono culminate con l'adozione del d.lgs. n. 198/2006, anche detto *Codice delle Pari Opportunità*.

Rispetto alle pubbliche amministrazioni, nel 2007 è stata emanata una direttiva che prevede l'attuazione di diverse misure per le pari opportunità (Direttiva Pollastini-Nicolais del 23 maggio 2007). In particolare, si fa riferimento ad analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci indirizzate ad un genere in particolare o ad entrambi, auspicando un utilizzo diffuso dello strumento del bilancio di genere.

Inoltre, il visto l'emanazione del d.lgs. n. 150/2009 (c.d. Decreto Brunetta) il quale prevede che gli enti approvino un documento sulla performance che prenda in considerazione anche il bilancio di genere.

La legge n. 124/2015 ha poi delineato un complessivo progetto di riforma dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche, con l'obiettivo di razionalizzarne le strutture, garantendo l'efficienza e la qualità dei servizi in modo da semplificare la vita ai cittadini e sostenere la ripresa economica del paese. La legge di riforma nell'affrontare tutti gli aspetti concernenti l'organizzazione della pubblica amministrazione affronta, in tale ambito, anche il tema delle pari opportunità. L'articolo 14 della legge prevede una serie di misure specifiche volte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, non penalizzante per i percorsi di carriera, attraverso meccanismi che favoriscono una organizzazione del lavoro flessibile e non più incentrata sulla presenza fisica, ma su risultati misurabili. Si tratta di un cambiamento di prospettiva di fondamentale importanza: in particolare, l'articolo citato fissa obiettivi specifici e quantitativi anche per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento dell'attività lavorativa, il cui mancato raggiungimento assume rilevanza nell'ambito del processo di valutazione della performance organizzativa e individuale. Appare evidente che alla luce di questo rinnovamento normativo a favore di una sempre più spiccata parità di genere all'interno delle amministrazioni pubbliche, lo strumento del bilancio di genere può assumere un ruolo chiave.

Box n. 1 - *La normativa interna in materia di parità tra donne e uomini*

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. 198/2006)

“Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzate l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” (art. 42 co. 1).

D.lgs. n. 165/2001 che nei principi generali all’art. 1 si impegna a garantire “pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato” e *all’art. 7* la “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” e infine *riserva l’intero art. 57 alle Pari opportunità tra uomo e donna.*

Il *d.lgs. 150/2009* fa obbligo a tutte le amministrazioni pubbliche di redigere un bilancio di genere.

La Delibera Civit n. 5 del 2012 definisce con precisione come redigere il Bilancio di genere previsto all’art. 10, comma 1 della d.lgs. 150/2009: Il bilancio in oggetto deve risolversi nella esposizione degli obiettivi, delle risorse utilizzate e dei risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità, coerentemente con quanto previsto dall’art. 40, comma 2, lettera *g-bis*), della legge n. 196/2009 come modificata dalla legge n. 39/2011.

3. *L’uguaglianza di genere nei processi decisionali*

Elezioni politiche: la Legge 157/99 in materia di rimborso delle spese elettorali mira a favorire la partecipazione attiva delle donne nella vita politica, disponendo che “ogni partito o movimento politico destina una quota pari ad almeno il 5% dei rimborsi ricevuti per consultazioni elettorali ad iniziative volte ad accrescere la partecipazione attiva delle donne alla vita politica” (art. 3 co. 1).

Elezioni dei consiglio comunali e circoscrizionali: In base alla legge n. 215/2012, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi nelle liste dei candidati alle elezioni indette nei comuni con popolazione superiore a 5 000 abitanti. Per i comuni con più di 15 000 abitanti, il mancato rispetto della quota di genere può determinare l’esclusione della lista dalla competizione elettorale. Gli elettori sono inoltre autorizzati a esprimere due preferenze purché indichino candidati di sesso diverso, pena l’annullamento della seconda preferenza.

In caso di *violazione delle disposizioni sulla quota di lista*, è previsto un meccanismo sanzionatorio differenziato, a seconda che la popolazione superi o meno i 15.000 abitanti, che di fatto rende la quota effettivamente vincolante solo nei comuni del primo gruppo. In particolare, nei *comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti*, elettorale, in caso di mancato rispetto della quota, riduce la lista, cancellando i candidati del genere più rappresentato, partendo dall'ultimo, fino ad assicurare il rispetto della quota; *la lista* che, dopo le cancellazioni, contiene un numero di candidati inferiore al minimo prescritto dalla legge è ruscata e, dunque, decade. Nei *comuni con popolazione compresa fra 5.000 e 15.000 abitanti*, elettorale, in caso di mancato rispetto della quota, procede alla cancellazione dei candidati del genere sovrarappresentato partendo dall'ultimo; la riduzione della lista non può però determinare un numero di candidati inferiore al minimo prescritto dalla legge. L'impossibilità di rispettare la quota non comporta dunque in questo caso la decadenza della lista. Per tutti i comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti è comunque previsto che nelle liste dei candidati sia assicurata la rappresentanza di entrambi i sessi. Tale norma ha particolare rilievo per i *comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti* (ai quali, come visto, non si applica la quota di lista). Essa risulta però priva di sanzione esplicita, cosicché restano nel dubbio le conseguenze in caso di violazione.

Gli statuti delle amministrazioni locali devono inoltre includere norme atte a garantire la presenza di entrambi i sessi (almeno una donna o un uomo) nei rispettivi organi decisionali, come pure negli organi decisionali di tutte le istituzioni e le aziende da essi dipendenti, inclusi i comitati preposti alla nomina di nuovi dipendenti o dirigenti (L. n. 215/2012). Un tribunale amministrativo regionale (TAR) ha contribuito a chiarire il contenuto di tale legge, stabilendo che la rappresentanza di entrambi i sessi implica che ciascuno di essi deve essere presente almeno nella percentuale del 40%. Tuttavia, poiché la legge non prevede sanzioni in caso di inadempimento, gli effetti osservabili nelle amministrazioni locali sono molto limitati.

La Legge 81/93 sancisce l'obbligo per gli enti comunali e provinciali di stabilire norme per promuovere la presenza di donne e uomini nelle giunte e negli organismi collegiali, nonché negli enti, aziende e istituzioni da essi dipendenti.

Elezioni regionali: Per le elezioni regionali n. 215/2012 introduce il principio della promozione della parità tra uomini e donne nell'accesso alle cariche elettive attraverso la predisposizione di misure che permettano di incentivare l'accesso del genere sottorappresentato alle cariche elettive.

In realtà il principio già esiste a livello costituzionale (art. 117, settimo comma, Cost.), ma, trattandosi di una materia rimessa alle regioni, alla legge statale è consentito intervenire solo per le determinazioni dei principi fondamentali.

Sull'equilibrio della rappresentanza maschile e femminile nei Consigli regionali: <http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DOSSIER/934874/index.html>.

Società controllate dalla pubblica amministrazione: dal 12 febbraio 2013 è entrato in vigore il Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 30 novembre 2012, che attribuisce al Presidente del Consiglio dei Ministri, ovvero al Ministro delegato per le pari opportunità, compiti di monitoraggio e vigilanza sull'applicazione delle quote di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni a livello centrale, regionale e locale, costituite in Italia e non quotate sui mercati regolamentati. Tale decreto ha dato attuazione, all'interno delle società pubbliche, ai principi già sanciti dalla L. n. 120/2011 sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.

Il criterio relativo alle quote di genere si applica per tre mandati consecutivi: la quota riservata al genere meno rappresentato è pari ad almeno il 20% per il primo rinnovo degli organi consiliari e sale al 33% per il successivo secondo e terzo mandato. Questa disposizione sta registrando un elevato livello di conformità. [Per un quadro esaustivo della normativa e dei progressi si può consultare la sezione dedicata sul sito del Dipartimento Pari Opportunità: <http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/quotedigenere>].

4. *La normativa regionale in materia di Bilancio di genere*

In nessuno Statuto delle Regioni che rientrano nell'obiettivo convergenza vi è esplicito riferimento al Bilancio di Genere. Di seguito sono riportati i principali richiami ai principi di pari opportunità tra uomo e donne.

CALABRIA

Statuto regionale

Legge regionale 19 ottobre 2004, n. 25 - Testo coordinato con le modifiche e le integrazioni di cui alle LL.RR. 20 aprile 2005, n. 11, 19 gennaio 2010, n. 3, 9 novembre 2010, n. 27, 6 agosto 2012, n. 34 e 10 settembre 2014, n. 18

Articolo 2

(Principi e finalità)

2. ispira in particolare la sua azione al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

(...*omissis*) il sostegno della famiglia, orientando a tal fine le politiche sociali, economiche e finanziarie e di organizzazione dei servizi; *d*) la rimozione di ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, economica e culturale, nonché la promozione della parità di accesso tra gli uomini e le donne alle cariche elettive;

Articolo 8

(Commissione per le pari opportunità)

La Regione istituisce con legge per le pari opportunità.

– Delibera di Giunta Regionale n. 539 del 7 agosto 2009, con la quale sono state approvate le Linee di Indirizzo per la realizzazione del Bilancio Sociale, Bilancio di Genere e Bilancio Generazionale (articolo 12, legge regionale 13 giugno 2008, n. 15), per garantire l'attuazione di reali politiche di pari opportunità.

Con Delibera di Giunta Regionale n. 539 del 7 agosto 2009 sono state approvate le Linee di Indirizzo per la realizzazione del Bilancio Sociale, Bilancio di Genere e Bilancio Generazionale (articolo 12, legge regionale 13 giugno 2008, n.15), per garantire l'attuazione di reali politiche di pari opportunità. Il Bilancio sociale, quello di genere e quello generazionale sono gli strumenti di consuntivazione delle politiche di genere. Essi costituiscono uno strumento di verifica e di programmazione delle azioni politiche destinate al superamento delle diseguaglianze e delle discriminazioni, che intende contribuire al processo di rinnovamento europeo, con l'approvazione della legge regionale 15/2008 si è impegnata a dotarsi di un bilancio sociale quale strumento di rendicontazione e trasparenza dell'operato dell'Ente a beneficio della collettività. Ciò con un duplice obiettivo: da un lato quello di migliorare la comprensibilità e trasparenza del bilancio stesso per favorire una migliore partecipazione del cittadino alla vita dell'Ente e dall'altro quello di sperimentare la predisposizione di Linee di indirizzo dei bilanci di Genere e Generazionale come strumenti innovativi per esplicitare in maniera chiara le politiche dell'Ente relativamente alle categorie considerate.

Con l'approvazione di quest'ultime Linee Guida si persegue quindi il duplice scopo di contribuire alla creazione di un programma amministrativo basato sulle esigenze della comunità, e di creare un gruppo di lavoro atto a garantire maggiore trasparenza e dialogo con la collettività rispetto alle modalità decisionali dell'Ente.

CAMPANIA

Statuto regionale (L.R. n. 6 del 28 maggio 2009)

Articolo 4

Principio di uguaglianza

1. riconosce e garantisce i diritti di libertà e di uguaglianza previsti dalla Costituzione e dalle convenzioni internazionali riconosciute nel nostro ordinamento ponendoli a fondamento e limite di tutte le proprie attività.
2. concorre a rimuovere gli ostacoli di ordine economico, sociale, culturale, sessuale, etnico e religioso che limitano l'uguaglianza e la libertà dei cittadini.

Articolo 5

Valore della differenza di genere

1. riconosce e valorizza la differenza di genere nel rispetto della libertà e della dignità umana.
2. rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità delle donne e degli uomini nella vita sociale, culturale, economica, politica, e in materia di lavoro, di formazione e di attività di cura; assicura le azioni di promozione della parità anche nelle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle azioni stesse.
3. ai fini di cui al comma 2, adotta programmi, azioni ed ogni altra iniziativa tesi ad assicurare il pieno rispetto dei principi di parità, di pari opportunità e di non discriminazione ed il riequilibrio della rappresentanza tra donne e uomini nelle cariche elettive nonché a promuovere condizioni di parità per l'accesso alle consultazioni elettorali e la presenza equilibrata dei due generi in tutti gli uffici e le cariche pubbliche. Al fine di conseguire il riequilibrio della rappresentanza dei sessi, la legge elettorale regionale promuove condizioni di parità per l'accesso di uomini e donne alla carica di consigliere regionale mediante azioni positive.

Proposta di Legge: "Bilancio di genere" Reg. Gen. n. 221

La proposta di legge contiene al suo interno una premessa di carattere ricostruttivo circa la normativa presente a livello internazionale e nazionale sulla parità di genere e sul bilancio di genere nelle amministrazioni. La proposta illustra nel dettaglio come dovrebbe essere costruita la legge: secondo Principi, Finalità, Ambito di applicazione e realizzazione, il tutto senza l'onere di nuove spese a carico del Bilancio Regionale.

PUGLIA

Statuto regionale

Legge regionale 12 maggio 2004, n. 7 e modificato con leggi regionali 11 aprile 2012, n. 9, 28 marzo 2013, n. 8 e 20 ottobre 2014, n. 44

Art. 3

1. riconosce nella pace, nella solidarietà e nell'accoglienza, nello sviluppo umano e nella tutela delle differenze, anche di genere, altrettanti diritti fondamentali dei popoli e della persona, con particolare riferimento ai soggetti più deboli, agli immigrati e ai diversamente abili

Art. 6

1. garantisce in ogni campo dell'attività politica, sociale, familiare, scolastica, professionale e lavorativa il principio della parità tra i sessi, valorizzando la consultazione degli organismi di parità e pari opportunità istituiti con legge regionale ai sensi degli articoli 3 e 51 della Costituzione italiana. La legge regionale promuove parità di accesso fra donne e uomini alle cariche elettive e pubbliche, allo scopo di favorire l'equilibrio della presenza fra generi.

Legge regionale 30 aprile 1990 n. 16 "Commissione regionale per le pari opportunità fra uomo e donna in materia di lavoro"

Questa legge istituisce in Puglia una commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna in materia di lavoro. In particolare opera per rimuovere le discriminazioni dirette e indirette e ogni ostacolo che, di fatto, limita la effettiva uguaglianza fra i lavoratori e lavoratrici; e per promuovere l'accesso al lavoro e la progressione professionale delle donne.

Legge regionale 9 giugno 1980 n. 70 "Istituzione della Consulta regionale femminile"

Nell'ottica di promuovere l'eguale partecipazione alla vita lavorativa di uomini e donne regionale femminile collabora a promuovere tutte le iniziative tese a realizzare la piena parità tra i cittadini, uomini e donne, sancita dalla Costituzione e ad individuare e rimuovere ostacoli di diritto e di fatto che impediscono il pieno sviluppo della personalità della donna nella sua effettiva partecipazione alla organizzazione politica, economica, sociale e culturale.

femminile, inoltre, promuovere la più consapevole partecipazione della donna alle decisioni che riguardano la collettività e ne trasmette

le istanze alla Regione. Le finalità di questa Consulta evidenziano fin dagli anni '80 la necessità di promuovere le pari opportunità tra uomo e donna, finalità che con il Bilancio di Genere si intende perseguire.

Legge regionale 21 marzo 2007 n. 7 “Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia”

Con questa legge il consiglio regionale della Puglia approva principi e finalità in relazione alle politiche di genere e ai servizi di conciliazione vita lavoro in Puglia. Rilevante ai fini della ricostruzione normativa sul BdG è il titolo IV sull'*integrazione delle politiche di genere della regione Puglia, dove all'art. 17 comma 2 si fa esplicito riferimento all'istituzione di un ufficio garante del genere [...con la funzione di integrare la dimensione di genere e di fornire una valutazione di merito sui programmi e gli atti di indirizzo regionali, con riferimento all'applicazione dei principi di pari opportunità e della dimensione di genere in tutti i principali atti regionali. L'Ufficio garante di genere svolge, sulla base dei criteri definiti dalla Giunta regionale, attività di monitoraggio e valutazione sull'attuazione della presente legge, riconducendone i risultati all'interno del bilancio di genere...]* Inoltre tale legge prevede sempre al Titolo IV art. 18, *l'Adozione di Piani di Azioni Positive per le Pari Opportunità.*

SICILIA

Statuto regionale

G.U. del Regno d'Italia 10 giugno 1946, n. 133-3

Nessun Riferimento

Linee guida per la redazione del bilancio sociale dei comuni della Sicilia (2013).

ALLEGATO n. 2

Questionario sugli organi a tutela dell'uguaglianza

(da compilare una copia per ciascun Organo
a tutela dell'uguaglianza presente presso la Struttura)

Denominazione dell'Organo a tutela dell'uguaglianza

A.1 *L'organizzazione dell'Organo è prevista da una o più fonti normative?*
(Sono possibili più risposte)

- sì, lo Statuto regionale
 sì, il Regolamento n. _____ (specificare)
 sì, un'altra fonte [specificare]: _____
 no

A.2 *Da chi viene nominato l'Organo?*

A.3 *Come viene nominato l'Organo?*

- nomina diretta [specificare]: _____
 selezione [specificare]: _____
 elezione [specificare]: _____
 altro [specificare]: _____

A.4 *L'Organo è dotato di un proprio regolamento?*

- sì
 no
 altro [specificare]: _____

A.5 Da chi è composto l'Organo?

(Si chiede cortesemente di compilare la seguente tabella)

Ruolo dei componenti	Donne	Uomini

A.6 Quanto tempo rimane in carica?

- 1 anno
- 2 anni
- 3 anni
- altro [specificare]:

A.7 Quali sono le sue principali funzioni?

A.8 L'Organo ha a disposizione un proprio budget?

- sì
- no
- altro [specificare]: _____

A.9 Se la risposta alla domanda A.8 è affermativa, indicare a quanto ammonta il budget a disposizione dell'Organo

- fino a € 3.000
- tra € 3.001 e € 5.000
- tra € 5.001 e € 10.000
- tra € 10.001 e € 15.000
- oltre € 15.000
- altro [specificare]: _____

QUESTA DOMANDA RIGUARDA SOLO COLORO CHE HANNO RISPOSTO NO ALLA DOMANDA 1.1.

- 1.1 *Esistono comunque nella Struttura iniziative finalizzate alla tutela dell'uguaglianza e delle pari opportunità?*
- sì
 - no
 - non so / non rispondo
 - se sì, indicare quali:

ALLEGATO n. 3

Questionario sui piani di azioni positive (PAP)

2.1 *Nella Sua Struttura esiste un Piano di Azioni Positive?*

- sì
 no
 altro [specificare]: _____

SE LA RISPOSTA È NO PASSARE ALLA DOMANDA 2. 3 ALTRIMENTI PROSEGUIRE AL PUNTO 2.2.

2.2 *Da quale Organo viene approvato?*

2.3 *Qual è il contenuto del Piano di Azioni Positive?*

2.4 *È previsto un budget per la copertura delle spese relative alle attività individuate nel Piano?*

- sì
 no
 altro [specificare]: _____

2.5 *Se la risposta alla domanda 2.4 è affermativa, indicare a quanto ammonta il budget messo a disposizione*

- fino a € 3.000
 tra € 3.001 e € 5.000
 tra € 5.001 e € 10.000
 tra € 10.001 e € 15.000
 oltre € 15.000
 altro [specificare]: _____

2.6 *A chi viene affidata la l'attuazione degli obiettivi definiti nel Piano di Azioni Positive?*

- al CUG
- ad altro Organo [specificare]: _____
- altro [specificare]: _____

2.7 *Il Piano di Azioni Positive è integrato in altri documenti di Programmazione?*

- sì
- no
- altro [specificare]: _____


2.8 *Se la risposta alla domanda 2.7 è affermativa, indicare a quali documenti di Programmazione*

- Piano delle Performance
- Piano Strategico
- altro [specificare]: _____

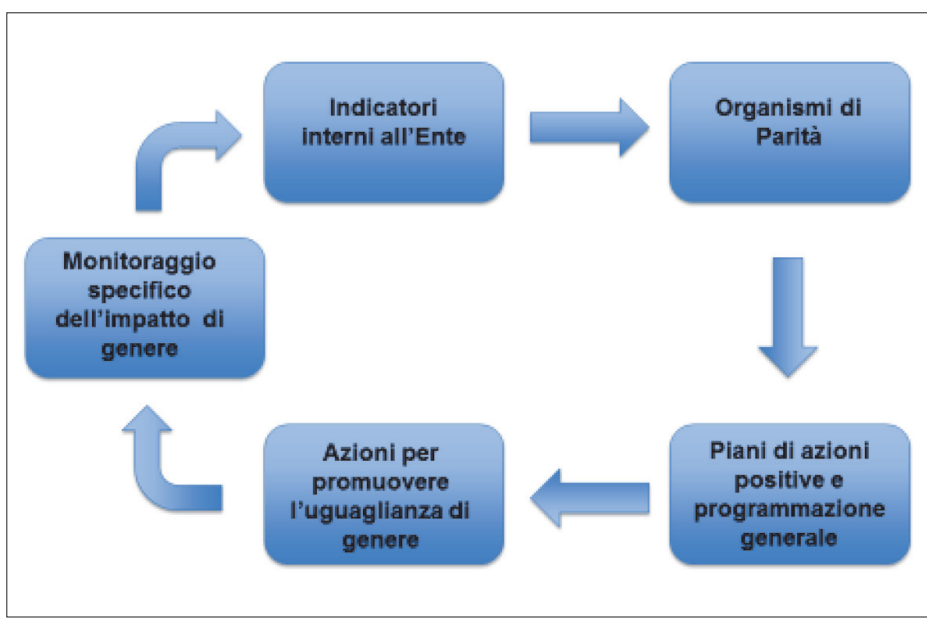


BILANCIO DI GENERE *TEMPLATE PER LE UNIVERSITÀ*

Struttura del Bilancio di Genere. – Breve nota metodologica. – CAPITOLO PRIMO: Le persone nell'Università. – Gli organi di governo dell'Università. – CAPITOLO SECONDO: Organi a tutela dell'uguaglianza. – CAPITOLO TERZO: Il piano di azioni positive (PAP). – CAPITOLO QUARTO: Le iniziative per promuovere l'uguaglianza tra i generi in Università. – ALLEGATI: Allegato n. 1. Questionario sugli organi a tutela dell'uguaglianza. – Allegato n. 2. Questionario sui piani di azione positiva (PAP).



STRUTTURA DEL BILANCIO DI GENERE



NOTA METODOLOGICA

Il *Bilancio di Genere delle Università* riporta la diversa composizione di genere dei gruppi che operano all'interno dell'Università di riferimento (studentesse, specializzande, dottoresse di ricerca, personale tecnico amministrativo e personale docente), la partecipazione di donne e uomini nei diversi organi di gestione dell'Ateneo, nonché la descrizione degli organi attivi per la promozione dell'uguaglianza di genere e delle azioni a tal fine realizzate.

IL FEMMINILE _ NEUTRO

In attesa di individuare un metodo adeguato di riferimento al genere, nel Bilancio di Genere dell'Università si suggerisce di utilizzare termini femminili in tutti i casi in cui vi è un riferimento a più persone di entrambi i generi. Per facilitare la lettura del documento si consiglia di indicare i termini neutri-femminili con colore diverso.

- Il Bilancio di Genere è lo *strumento che accompagna la «Relazione sulla performance»* che ogni amministrazione pubblica è tenuta ad adottare al fine di evidenziare, «a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti» (art. 10 d.lgs. 150/2009). Il Bilancio di Genere è dunque uno *strumento che consente di guardare all'interno dell'amministrazione, per valutare la partecipazione di donne e uomini a tutti i livelli organizzativi e negli organi di governo e per valutare l'impatto di genere delle scelte organizzative operate dall'ente.*
- Mediante il Bilancio di Genere viene attivato un *processo circolare di monitoraggio, programmazione e controllo dell'impatto delle misure organizzative interne e delle politiche sul territorio.* La struttura circolare del Bilancio di Genere permette di evidenziare il nesso che intercorre (o che dovrebbe intercorrere) tra l'analisi del contesto e la programmazione delle azioni sul territorio e all'interno dell'ente, le risorse impiegate per ciascuna attività e i risultati ottenuti in termini di servizi/prodotti erogati. Dalla valutazione dell'impatto di genere

delle misure organizzative interne e delle azioni sul territorio prende avvio un nuovo ciclo di monitoraggio-programmazione-controllo, *id est* una nuova edizione del Bilancio di Genere che diviene così *strumento permanente di programmazione delle azioni e delle politiche dell'ente*, in un'ottica di *gender mainstreaming*.

- Il Bilancio di Genere si articola in *quattro capitoli*: 1) Analisi del contesto: indicatori per l'analisi della situazione di donne e uomini all'interno dell'Università (inclusi gli organi di governo); 2) Organi di parità e organi attivi per la promozione dell'uguaglianza, con attenzione a criteri di nomina, composizione, funzioni e budget a disposizione; 3) Analisi dei piani di azione positive e del loro impatto sugli altri strumenti di programmazione dell'ente; 4) Descrizione delle azioni rivolte al personale interno volte alla promozione della parità di genere, e la relativa valutazione di impatto.
- Il Bilancio di Genere è uno *strumento flessibile*, che può essere adattato alle specifiche esigenze dell'ente e alle risorse disponibili. In particolare, il Bilancio di Genere si caratterizza per: 1) la *flessibilità dei contenuti*: nel *template* sono suggeriti una serie di indicatori che dovrebbero essere inclusi nel Bilancio di Genere; il grado di approfondimento dell'analisi del contesto dipende tuttavia dagli indicatori disponibili e dalla presenza di personale in grado di raccogliere ed esaminare gli stessi. Qualora l'ente non riuscisse a completare l'analisi del contesto, è opportuno segnalare le ragioni di tale lacuna (es. indisponibilità di indicatori, risorse inadeguate, ecc.). Analogamente, qualora l'ente non avesse adottato alcun piano di azioni positive o non avesse realizzato alcuna misura di promozione dell'uguaglianza di genere, occorrerà segnalare, nei relativi capitoli, le ragioni di tale mancanza; 2) *flessibilità applicativa*: il Bilancio di Genere può riguardare l'intera amministrazione o parte di essa (es. un dipartimento). Anche in tal caso devono essere indicate le ragioni che giustificano la scelta dell'ambito di analisi (es. indisponibilità di indicatori, risorse inadeguate, mancanza di collaborazione degli appositi uffici, ecc.).
- Il Bilancio di Genere dovrebbe essere *periodicamente reiterato e aggiornato*, diventando così uno strumento inserito nelle ordinarie procedure gestionali e pianificatorie dell'amministrazione.
- Il Bilancio di genere dovrebbe affiancarsi alle altre modalità di lettura del bilancio (es. il Bilancio sociale) e agli altri documenti di programmazione, partecipando così all'insieme degli *strumenti di misurazione qualitativa delle politiche pubbliche*.

LE PERSONE NELL'UNIVERSITÀ

Per l'analisi di alcuni indicatori si consiglia una prospettiva triennale, al fine di valutare l'evoluzione della situazione di genere.

Si riportano di seguito alcuni esempi di indicatori tratti dal Bilancio di genere dell'Università degli studi di Ferrara (<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere>).

1. Presenze in università per genere (**studentesse, dottorande, assegniste, studentesse** delle scuole di specializzazione, docenti, PTA);

Rappresenta la composizione per genere del personale presente in università a tutti i livelli, nel triennio di riferimento.

– Esempio di tabella:

Presenze in Università, per genere, 2012-2014

	Donne			Uomini		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Studentesse (ISCED 5A)*	8.900	8.876	8.633	6.945	7.307	7.063
Dottorande (ISCED 6)	181	205	201	181	188	181
Assegniste di ricerca (grade D)	137	143	142	129	112	105
Studentesse Scuole di Specializzazione*	230	249	244	106	119	126
Personale docente (grade A, B, C)	207	202	200	429	423	416
Personale tecnico-amministrativo	387	351	387	175	163	166
Totale	10.042	10.026	9.807	7.965	8.312	8.057

* I dati si riferiscono agli AA.AA. 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015

a. *La componente studentesca*

1. **Iscritte** per dipartimento

Rappresenta il totale del numero **delle iscritte** per ciascun Dipartimento e la quota di iscritte di genere femminile, nel triennio di riferimento.

– Esempio di tabella:

Iscritte per dipartimento e genere, 2012-2014

Dipartimenti	A.A. 2012/13		A.A. 2013/14		A.A. 2014/15	
	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
Architettura	929	56	935	51	921	52
Economia e Management	1903	48	2070	47	2095	48
Fisica e Scienze della Terra	341	33	347	31	354	29
Giurisprudenza	2329	62	2318	62	2104	61
Ingegneria	1613	19	1651	20	1577	18
Matematica e Informatica	387	33	401	33	370	32
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	1718	55	1828	54	1898	55
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	846	53	912	52	941	53
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	803	66	788	65	733	64
Scienze della vita e biotecnologie	2017	70	1905	68	1691	68
Scienze mediche	991	69	990	68	971	71
Studi Umanistici	1968	74	2038	73	2040	74
Totale	15845	56	16183	55	15696	55

2. Iscritte per corso di laurea

Rappresenta il totale del numero delle iscritte ai corsi di laurea per ciascun Dipartimento e la quota di iscritte di genere femminile, nel triennio di riferimento.

– Esempio di tabella:

Iscritte a corsi di laurea ante riforma, triennale, specialistica/magistrale e a ciclo unico per genere - 2014

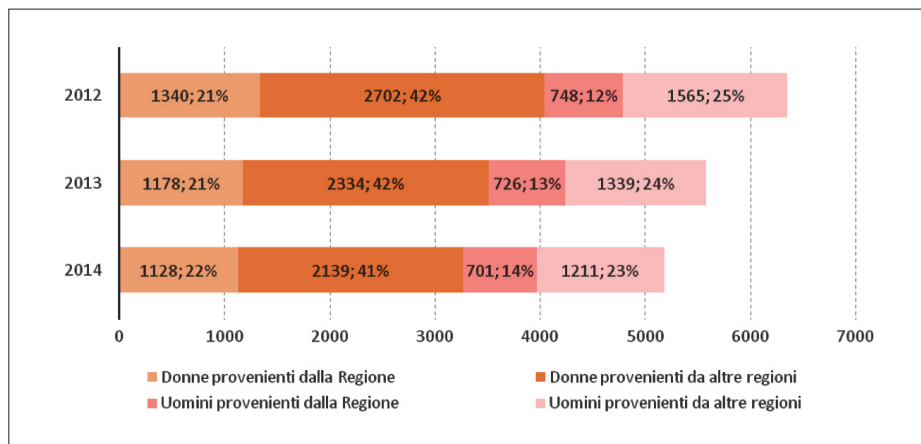
Dipartimenti	Corso di Laurea Ante Riforma		Laurea triennale		Laurea specialistica/ magistrale		Laurea a ciclo unico	
	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
Architettura	11	45	167	38	0	0	743	55
Economia e Management	5	40	1651	46	439	52	0	0
Fisica e Scienze della Terra	5	20	242	31	107	23	0	0
Giurisprudenza	80	64	396	65	14	79	1614	60
Ingegneria	21	19	1139	16	417	24	0	0
Matematica e Informatica	0	0	330	27	40	73	0	0
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	74	69	245	48	51	61	1528	55
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	2	50	706	53	138	62	95	44
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	16	69	142	41	37	41	538	72
Scienze della vita e biotecnologie	31	61	506	65	211	71	943	70
Scienze mediche	0	0	904	70	67	76	0	0
Studi Umanistici	22	86	1750	74	268	77	743	0
Totale	268	61	8178	52	1789	52	5461	60

3. Partecipanti ai test di ammissione ai corsi a numero chiuso

Rappresenta il numero delle partecipanti ai test di ammissione ai corsi a numero chiuso, suddiviso per genere e provenienza (intra-regione ed extra-regione).

– Esempio grafico:

Partecipanti ai test dei corsi a numero chiuso per provenienza e genere, 2012-2014*



Nota: le percentuali riportate nel grafico si riferiscono al totale delle partecipanti ai test di entrambi i generi.

– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Donne provenienti dalla Regione	Donne provenienti da altre regioni	Uomini provenienti dalla Regione	Uomini provenienti da altre regioni
2014	1128	2139	701	1211
2013	1178	2334	726	1339
2012	1340	2702	748	1565

4. Studentesse in Erasmus

Rappresenta il numero delle studentesse in entrata ed in uscita per genere e la proporzione di donne sul totale.

– Esempio di tabella:

Studentesse in Erasmus in entrata e in uscita per genere, 2012-2014

Anno Accademico	Studentesse in entrata			Studentesse in uscita		
	Donne	Uomini	Proporzione di donne sul totale (%)	Donne	Uomini	Proporzione di donne sul totale (%)
2012/2013	128	62	67,4	122	77	61,3
2013/2014	145	78	65,0	116	88	56,9

5. Laureate in corso e fuori corso

Rappresenta la percentuale **delle laureate** in corso sul totale dei laureati di entrambi i generi per l'anno di riferimento, e la quota di donne.

– Esempio di tabella:

Proporzione di laureate in corso, di cui donne, 2012-2014

Anno	Laureate in corso (%)	Di cui donne (%)
2012	48.4	62.3
2013	52.4	63.2
2014	48.9	63.4

6. Età delle laureate

Rappresenta l'età media **delle laureate** nell'anno di riferimento, per genere.

– Esempio di tabella:

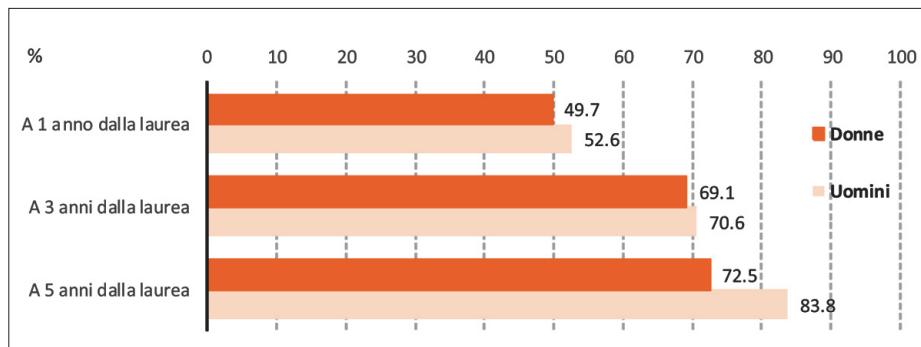
Età media delle laureate per genere, 2012-2014

	Donne	Uomini
2012	25.9	26.7
2013	25.8	26.5
2014	25.8	26.0

7. Analisi della situazione occupazionale dopo la laurea (numero di occupate, efficacia della laurea, retribuzione media)

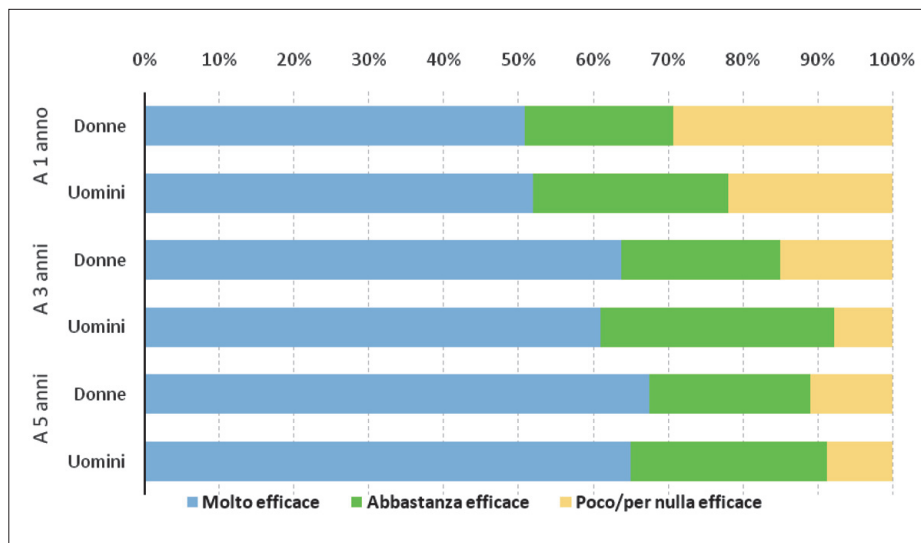
I grafici si basano sul database di Almalaurea e prendono in considerazione la situazione occupazionale **delle laureate** dell'Ateneo, per genere.

Nello specifico, il grafico *a* rappresenta la quota dei laureati e delle laureate che risultano occupati a 1 anno, 3 anni e 5 anni dalla laurea. Il grafico *b* presenta il dato relativo all'efficacia della laurea a fini occupazionali, per genere, a 1 anno, 3 anni e 5 anni dalla laurea, mentre il grafico *c* riporta il salario medio **delle occupate**, per genere, a 1 anno, 3 anni e 5 anni dalla laurea.

a) *Occupate per genere - 2014*

– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

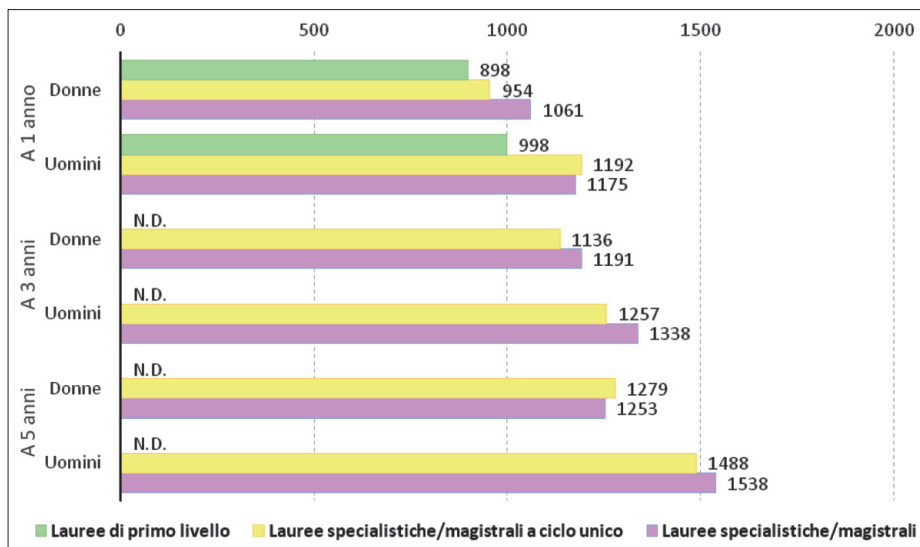
	Uomini	Donne
A 5 anni dalla laurea	83.8	72.5
A 3 anni dalla laurea	70.6	69.1
A 1 anno dalla laurea	52.6	49.7

b) *Efficacia della laurea ai fini occupazionali per genere - 2013*

– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		Molto efficace	Abbastanza efficace	Poco/per nulla efficace
A 1 anno dalla laurea	Donne	50.8	19.9	29.3
	Uomini	52	26.2	21.9
A 3 anni dalla laurea	Donne	63.8	21.3	15
	Uomini	61	31.2	7.8
A 5 anni dalla laurea	Donne	67.5	21.6	11
	Uomini	65	26.3	8.8

c) *Retribuzione media mensile per genere - 2014*



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

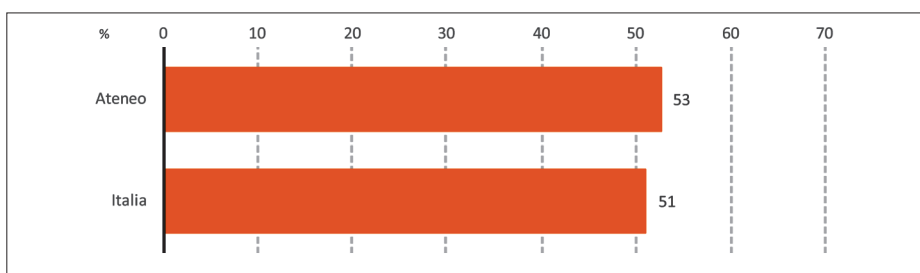
	Genere	Lauree specialistiche/magistrali	Lauree specialistiche/magistrali a ciclo unico	Lauree di primo livello
A 5 anni dalla laurea	Uomini	1538	1488	0
	Donne	1253	1279	0
A 3 anni dalla laurea	Uomini	1338	1257	0
	Donne	1191	1136	0
A 1 anno dalla laurea	Uomini	1175	1192	998
	Donne	1061	954	898

8. **Dottorande e dottoresse** di ricerca (es. quota percentuale delle dottoresse di ricerca, distribuzione per settori di studio)

I grafici rappresentano la situazione **delle dottoresse** di ricerca. In particolare, il grafico *a* riporta la proporzione di donne fra coloro che hanno conseguito un dottorato nell'anno di riferimento, prevedendo il confronto con la media nazionale; il grafico *b* mette in evidenza la distribuzione **delle dottoresse** di ricerca per genere nei diversi settori di studio, allo scopo di mettere in evidenza se è in atto un processo di segregazione orizzontale.

– Esempi grafici:

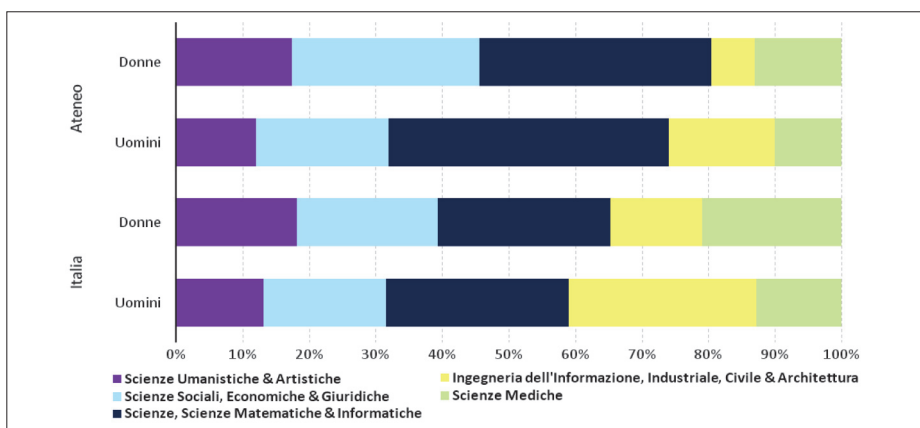
a) Quota percentuale delle dottoresse di ricerca (ISCED 6) - 2013



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Percentuale di dottoresse di ricerca
Italia	51
Ateneo	52.6

b) Distribuzione delle dottoresse di ricerca (ISCED 6) per settori di studio e per genere - 2013



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		Scienze Umanistiche & Artistiche	Scienze Sociali, Economiche & Giuridiche	Scienze, Scienze Matematiche & Informatiche	Ingegneria dell'Informazione, Industriale, Civile & Architettura	Scienze Mediche
Italia	Uomini	624	875	1302	1335	605
	Donne	934	1080	1335	703	1073
Ateneo	Uomini	6	10	21	8	5
	Donne	8	13	16	3	6

b. Il personale tecnico-amministrativo

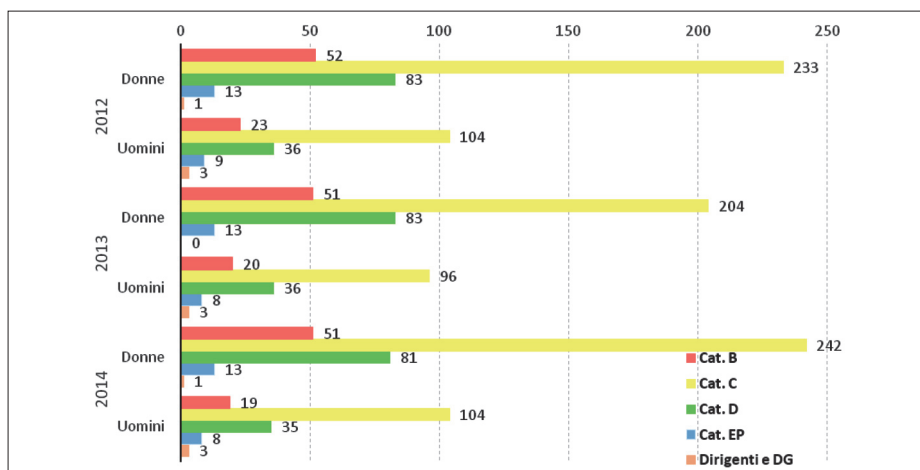
Al fine di comprendere meglio gli indicatori di seguito proposti, si suggerisce di visionare l'organigramma dell'ente. Inoltre, per comprendere i livelli di inquadramento e il trattamento salariale del personale tecnico-amministrativo occorre fare riferimento ai CCNL vigenti (<https://www.aranagenzia.it/index.php/contrattazione/comparti/universita/contratti>) e ai contratti integrativi, oltreché agli statuti e ai regolamenti dell'Università.

1. Personale in servizio per genere, con distinzione dei livelli (A-B-C-D, Dirigenti e DG)

Rappresenta la composizione del personale tecnico-amministrativo in servizio, suddiviso per categoria e genere, nel triennio di riferimento.

– Esempio grafico:

Personale tecnico-amministrativo in servizio per categoria e genere, 2012-2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

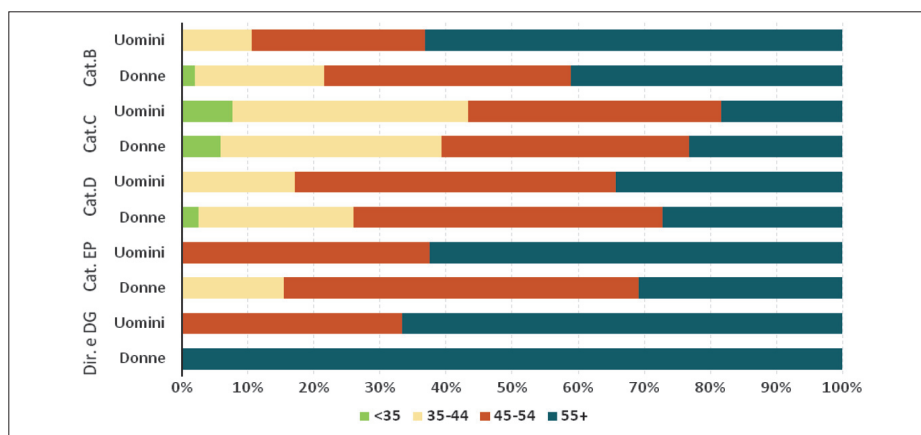
		Dirigenti e DG	Cat. EP	Cat. D	Cat. C	Cat. B
2014	Uomini	3	8	35	104	19
	Donne	1	13	81	242	51
2013	Uomini	3	8	36	96	20
	Donne	0	13	83	204	51
2012	Uomini	3	9	36	104	23
	Donne	1	13	83	233	52

2. Età

Rappresentazione della proporzione del personale tecnico-amministrativo in servizio per categoria, genere e fasce d'età.

– Esempio grafico:

Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per categoria, fasce di età e genere - 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		<35	35-44	45-54	55+
Dirigenti e DG	Donne	0	0	1	2
	Uomini	0	0	0	1
Cat. EP	Donne	0	2	7	4
	Uomini	0	0	3	5
Cat. D	Donne	2	19	38	22
	Uomini	0	6	17	12
Cat. C	Donne	14	81	91	56
	Uomini	8	37	40	19
Cat. B	Donne	1	10	19	21
	Uomini	0	2	5	12

3. Personale tecnico-amministrativo a tempo pieno e part-time (di cui conversione da full-time a part-time per genere e conversione da full-time a part-time dopo la maternità);

Numero di dipendenti facenti parte del personale tecnico-amministrativo che possiedono un contratto full-time, part-time, numero di tali dipendenti che hanno richiesto la conversione del contratto da full-time a part-time e numero di dipendenti di genere femminile che ha richiesto il part-time dopo la maternità (ovvero entro un anno dal termine del congedo obbligatorio).

– Esempio di tabelle:

a) *Personale tecnico-amministrativo full time e part-time per genere (esclusi Dirigenti e Direttore Generale), 2012-2014*

	2012		2013		2014	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale tecnico-amministrativo full-time	347	168	319	157	348	159
Personale tecnico-amministrativo part-time	34	4	32	3	39	7
Richieste di part-time dopo la maternità	0	0	0	0	1	0

b) *Evoluzione delle richieste di conversione del contratto da full time a part-time del personale tecnico-amministrativo per genere, 2012-2014*

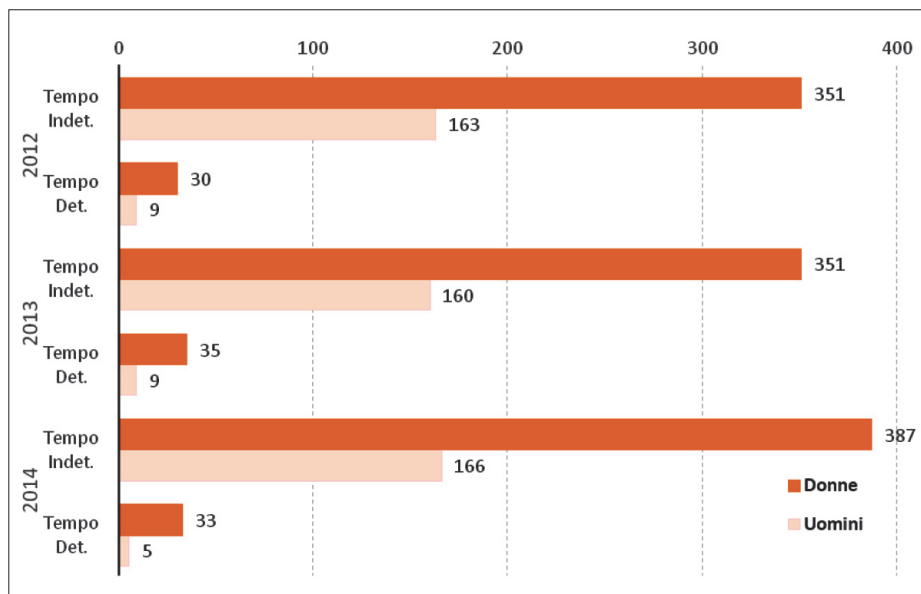
	Richieste Presentate		Richieste Accettate	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2012	2	0	2	0
2013	3	0	3	0
2014	3	2	3	2

4. Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato

Rappresentazione della composizione del personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato.

– Esempio grafico:

Composizione del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato, per genere, 2012-2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		Uomini	Donne
2014	Tempo Determinato	5	33
	Tempo Indeterminato	166	387
2013	Tempo Determinato	9	35
	Tempo Indeterminato	160	351
2012	Tempo Determinato	9	30
	Tempo Indeterminato	163	351

5. Progressioni Economiche Orizzontali

Dato relativo alle progressioni economiche orizzontali: numero di dipendenti del personale tecnico-amministrativo che possono presentare domanda, numero di domande presentate e numero di domande accolte, con identificazione della categoria e della proporzione di donne per categoria.

– Esempio di tabella:

Progressione economica orizzontale (PEO) del personale tecnico-amministrativo, 2010-2011

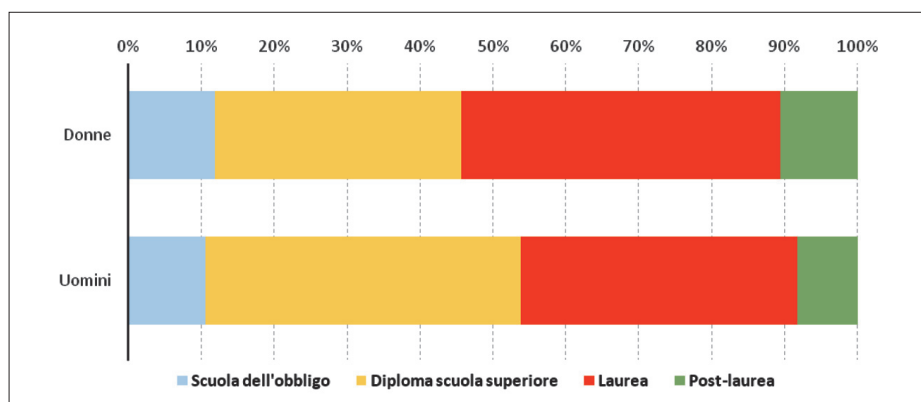
	1.1.2010			1.1.2011	
	Livello	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
PTA che può presentare domanda	B	58	69	32	66
	C	211	69	189	67
	D	92	68	73	70
	EP	17	53	13	62
Domande presentate	B	51	69	25	68
	C	188	71	161	69
	D	84	70	65	68
	EP	13	62	12	67
Riceventi PEO	B	27	74	7	57
	C	97	74	44	68
	D	46	67	19	74
	EP	7	71	3	67

6. Distinzione del personale per titolo di studio e genere

Rappresentazione per genere della proporzione di dipendenti del personale tecnico-amministrativo che hanno assolto alla scuola dell'obbligo, che possiedono un diploma, una laurea di primo livello o un attestato di formazione post-laurea (laurea di secondo livello, master, dottorato di ricerca).

– Esempio di grafico:

Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per titolo di studio e genere - 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Scuola dell'obbligo	Diploma scuola superiore	Laurea	Post-laurea
Donne	46	131	170	41
Uomini	18	73	64	14

7. Salario (indennità ed eventuali retribuzioni aggiuntive)

Numero di indennità di responsabilità/indennità di posizione/retribuzioni aggiuntive di cui usufruiscono le dipendenti del personale tecnico-amministrativo, suddivise per genere.

– Esempio di tabelle:

Numero di dipendenti riceventi un'indennità di responsabilità o un'indennità di posizione, per genere 2011-2013 (dato 2014 non disponibile)

a	2011		2012		2013	
Indennità di responsabilità	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 800	8	3	12	2	10	2
Fino a € 2.065 (Cat. D)	6	0	6	0	5	0
Fino a € 3.000 (Cat. D)	27	11	30	12	28	12
Fino a € 4.300 (Cat. D)	7	5	10	5	10	5

b	2011		2012		2013	
Indennità di posizione (Cat. EP)	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4.500	2	7	2	6	2	6
Fino a € 5.500	2	1	2	1	1	1
Fino a € 7.000	8	3	8	2	9	0
Fino a € 10.500	1	1	1	1	1	1

8. Congedi per maternità/paternità

Numero di giorni di congedo per maternità e numero di dipendenti del personale tecnico-amministrativo che li hanno richiesti suddivisi per genere.

– Esempio di tabella:

Evoluzione dei congedi di maternità/paternità del personale dipendente per genere, 2012-2014

	Congedo di maternità/paternità			
	Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti
2012	634	7	0	0
2013	1.455	12	0	0
2014	956	7	0	0

9. Congedi parentali

Numero di giorni di congedo parentale suddiviso per tipologia di retribuzione e numero di dipendenti del personale tecnico-amministrativo che li hanno richiesti, per genere.

– Esempio di tabella:

Evoluzione dei congedi parentali del personale dipendente per genere, 2012-2014

	Congedo parentale retribuito al 100%				Congedo parentale retribuito al 30%				Congedo parentale non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2012	309	13	101	5	792	18	16	2	61	7	0	0
2013	267	12	22	3	518	13	5	1	34	5	0	0
2014	108	7	43	4	392	12	5	1	88	8	5	1

10. Congedi per malattia dei figli (retribuiti e non retribuiti)

Numero di giorni di congedo per malattia dei figli suddiviso per tipologia di retribuzione e numero di dipendenti del personale tecnico-amministrativo che li hanno richiesti, per genere.

– Esempio di tabella:

Evoluzione dei congedi per malattia dei figli del personale dipendente per genere, 2012-2014

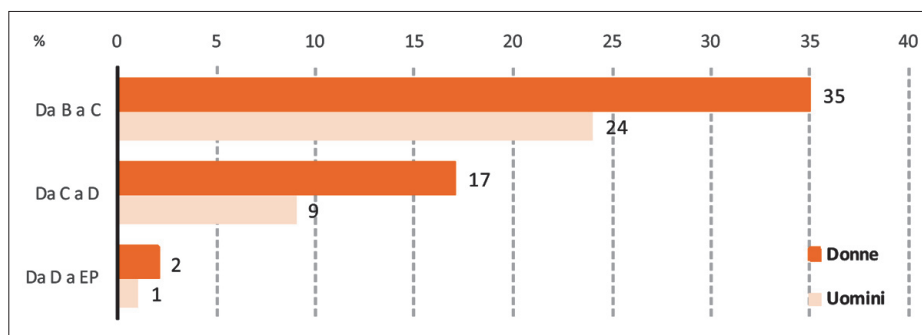
	Congedo malattia figli retribuita				Congedo malattia figli non retribuita			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2012	233	20	27	4	33	11	0	0
2013	165	20	23	5	21	10	0	0
2014	147	22	58	8	20	89	3	2

11. Progressioni verticali

Numero di dipendenti del personale tecnico-amministrativo che hanno ricevuto una progressione verticale, suddivisi per categoria, con identificazione della proporzione di donne.

– Esempio di grafico:

Progressioni di carriera, per genere, 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Uomini	Donne
Da B a C	24	35
Da C a D	9	17
Da D a EP	1	2

12. Utilizzo delle agevolazioni per l'iscrizione universitaria

Numero di dipendenti del personale tecnico-amministrativo che ha usufruito delle agevolazioni messe a disposizione dall'Ateneo al fine del conseguimento di un titolo universitario.

– Esempio di tabella:

Personale tecnico-amministrativo che ha usufruito delle agevolazioni per l'iscrizione universitaria, per genere, 2012-2014

	Donne	Uomini	Totale
2012/2013	6	2	8
2013/2014	4	3	7
2014/2015	3	6	9

13. Telelavoro

Numero di richieste di conversione a telelavoro, per genere.

– Esempio di tabella:

Numero di richieste di conversione a telelavoro del personale tecnico-amministrativo, per genere, 2012-2014

	Donne	Uomini
2012	0	0
2013	1	0
2014	0	0

14. Banca ore

Conteggio del numero di ore di lavoro straordinario e del numero di dipendenti del personale tecnico-amministrativo che le hanno effettuate, per genere, i quali potranno attingervi qualora si trovino temporaneamente impossibilitati ad adempiere al proprio orario di lavoro.

– Esempio di tabella:

Numero di ore accantonate in banca ore da parte del personale tecnico-amministrativo, per genere, 2012-2014

	Donne		Uomini	
	N° ore	N° dip.	N° ore	N° dip.
2012	2.254	23	1.860	15
2013	2.314	26	2.717	19
2014	2.037	21	1.807	13

15. Corsi di formazione

Conteggio del numero di dipendenti del personale tecnico-amministrativo che hanno frequentato corsi di formazione, suddivisi per categoria e genere.

– Esempio di tabella:

Numero di dipendenti del personale tecnico-amministrativo che hanno frequentato corsi di formazione, per categoria e genere, 2014

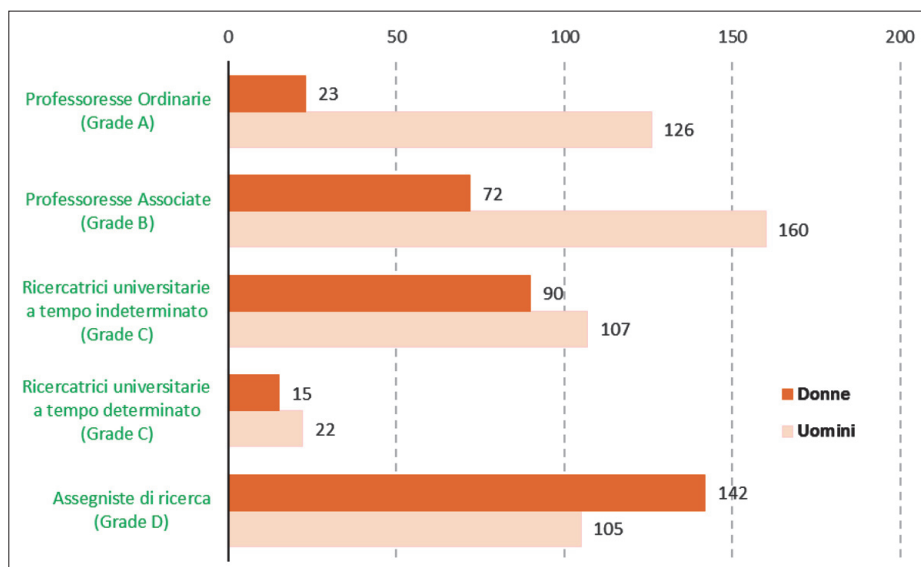
	Donne	Uomini
Cat. B	14	9
Cat. C	37	25
Cat. D	6	5
Dirigenti	3	1

c. *Il personale docente*1. **Professoressse ordinarie, professoressse associate, ricercatrici e assegniste** di ricerca per genere

Rappresenta il numero di **professoressse ordinarie, associate, ricercatrici** a tempo indeterminato e determinato ed **assegniste** di ricerca per genere.

– Esempio di grafico:

Personale docente e ricercatore per genere - 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Uomini	Donne
Assegniste di ricerca (Grade D)	105	142
Ricercatrici universitarie a tempo determinato (Grade C)	22	15
Ricercatrici universitarie a tempo indeterminato (Grade C)	107	90
Professoresse Associate (Grade B)	160	72
Professoresse Ordinarie (Grade A)	126	23

2. Quota femminile di **professoresse ordinarie**, **professoresse associate**, **ricercatrici** e **assegniste** di ricerca per settore scientifico

Rappresenta la percentuale di donne all'interno della categoria di riferimento, confrontandolo con la media nazionale.

– Esempio di tabella:

Quota percentuale femminile di personale docente per grado e totale - 2014

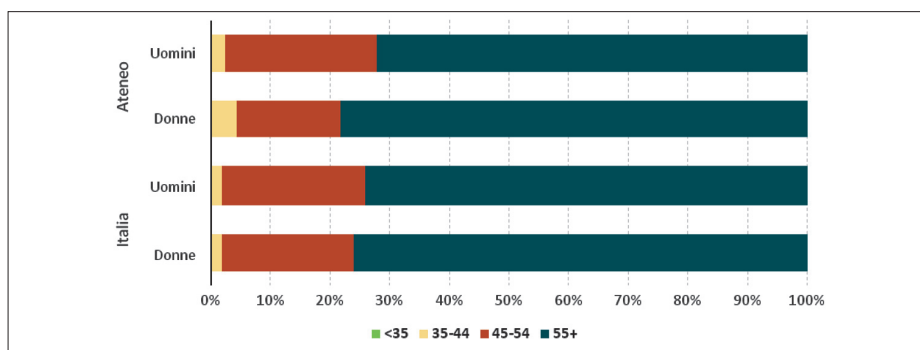
	Professoresse Ordinarie (Grade A)	Professoresse Associate (Grade B)	Ricercatrici universitarie (Grade C)	Assegniste di ricerca (Grade D)	Totale
Ateneo	15	31	45	57	40
Italia	21	36	46	51	40

3. Età

Rappresenta la distribuzione per classi di età per ruolo; di seguito è riportato l'esempio relativo **alle professoresse ordinarie**, ma lo stesso può essere riproposto per **le professoresse associate**, **le ricercatrici universitarie** e **le assegniste** di ricerca.

– Esempio di grafico:

Distribuzione delle professoresse ordinarie (grade A) per classi di età e genere - 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

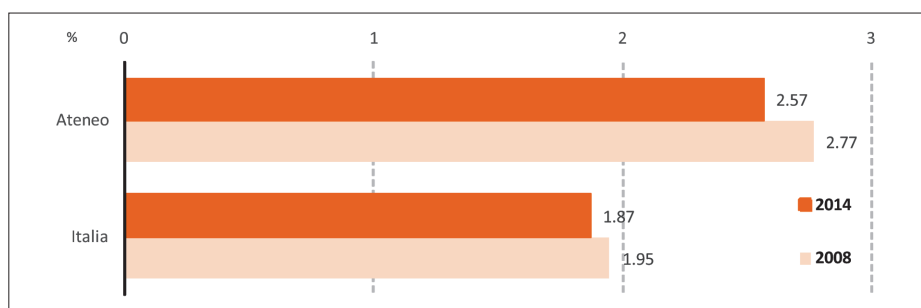
		< 35	35-44	45-54	55+
Italia	Donne	0	49	626	2157
	Uomini	0	182	2512	7737
Ateneo	Donne	0	1	4	18
	Uomini	0	3	32	91

4. Indice di *Glass Ceiling*

L'Indice di *Glass Ceiling* misura le possibilità che hanno le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere posizioni di vertice. L'Indice di *Glass Ceiling* confronta la percentuale di donne fra le **professoressse ordinarie** (grade A) con la percentuale di donne fra il personale docente (**professoressse ordinarie**, **professoressse associate** e **ricercatrici universitarie**, corrispondenti rispettivamente ai grade A, B e C). Un Indice di *Glass Ceiling* pari a 1 indica che non vi è differenza fra donne e uomini per quanto riguarda le possibilità di avanzamento di carriera. Un valore inferiore a 1 significa che le donne sono sovra-rappresentate fra le **professoressse ordinarie** e un valore di Indice di *Glass Ceiling* superiore a 1 evidenzia quello che viene chiamato Effetto *Glass Ceiling*, il che significa che le donne sono sottorappresentate fra le **professoressse ordinarie**. In altre parole, più alto è il valore dell'Indice di *Glass Ceiling*, maggiore è la difficoltà per le donne di raggiungere le posizioni di vertice.

– Esempio di grafico:

Indice Glass Ceiling, 2008-2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	2008	2014
Italia	1.95	1.87
Ateneo	2.77	2.57

5. Progressioni di carriera, per dipartimento e genere

Rappresenta il numero di donne e uomini che hanno ottenuto una progressione di carriera per ruolo e dipartimento.

– Esempio di tabella:

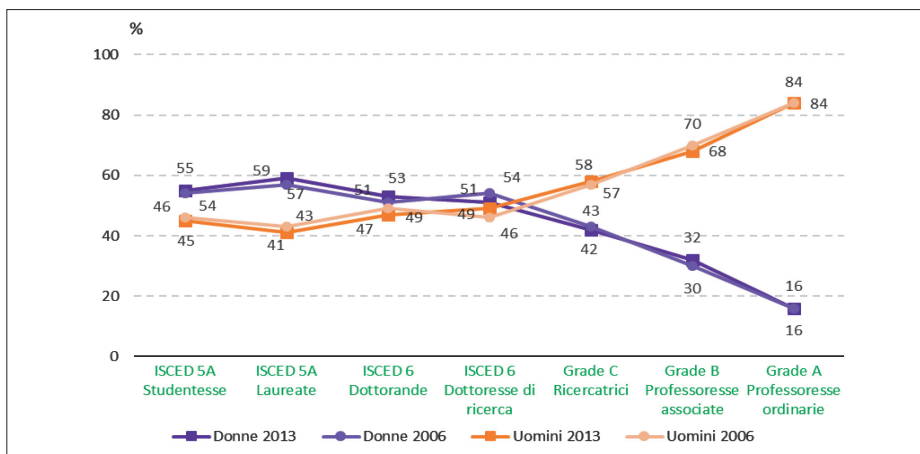
Progressioni di carriera, per dipartimento e genere, 2014

Dipartimenti	Da Assegniste a Ricercatrici		Da Ricercatrici a Professoresse Associate		Da Professoresse Associate a Professoresse Ordinarie	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Architettura	0	0	0	3	0	1
Economia e Management	0	0	2	1	0	0
Fisica e Scienze della Terra	0	0	1	6	0	1
Giurisprudenza	0	0	5	1	0	0
Ingegneria	0	1	1	6	0	0
Matematica e Informatica	0	0	0	3	0	0
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	0	0	0	4	0	0
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	1	0	0	0	1	0
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	0	0	0	5	0	1
Scienze della vita e biotecnologie	0	0	2	3	0	1
Scienze mediche	1	0	1	2	0	1
Studi Umanistici	0	0	1	3	0	0
Totale	2	1	13	37	1	5

6. Percentuale di donne e uomini in una tipica carriera accademica e in una tipica carriera accademica nell'ambito delle scienze e dell'ingegneria

Rappresenta la proporzione di donne e uomini a tutti i livelli della carriera accademica: **studentesse**, **laureate**, **dottorande**, **dottoresse** di ricerca, **ricercatrici**, **professoresse associate** e **professoresse ordinarie**.

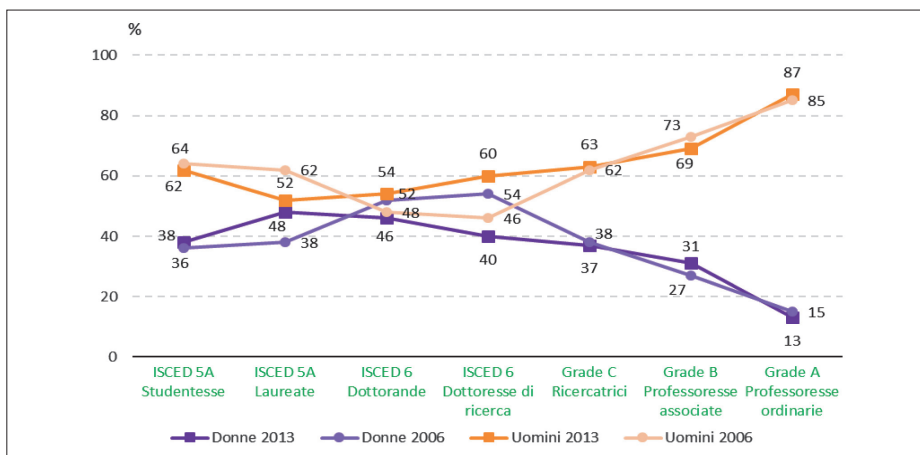
a) Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica, studenti e personale docente in Università, 2006-2013



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	ISCED 5A Studentesse	ISCED 5A Laureate	ISCED 6 Dottorande	ISCED 6 Dottorasse di ricerca	Grade C Ricercatrici	Grade B Professoresse associate	Grade A Professoresse ordinarie
Donne 2013	55	59	53	51	42	32	16
Uomini 2013	45	41	47	49	58	68	84
Donne 2006	54	57	51	54	43	30	16
Uomini 2006	46	43	49	46	57	70	84

b) Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica in scienze ed ingegneria, studenti e personale docente in Università, 2006-2013



I settori delle scienze e dell'ingegneria comprendono:

01 - Scienze matematiche e informatiche

02 - Scienze fisiche

03 - Scienze chimiche

04 - Scienze della terra

05 - Scienze biologiche

06 - Scienze mediche

07 - Scienze agrarie e veterinarie

08 - Ingegneria civile e Architettura

09 - Ingegneria industriale e dell'informazione

Si considerano tali settori poiché spesso sono oggetto di una sotto rappresentazione da parte del genere femminile e di una sovra rappresentazione da parte di quello maschile, e pertanto necessitano di essere monitorati maggiormente.

– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	ISCED 5A Studentesse	ISCED 5A Laureate	ISCED 6 Dottorande	ISCED 6 Dottorasse di ricerca	Grade C Ricercatrici	Grade B Professoressa associate	Grade A Professoressa ordinarie
Donne 2013	38	48	46	40	37	31	13
Uomini 2013	62	52	54	60	63	69	87
Donne 2006	36	38	52	54	38	27	15
Uomini 2006	64	62	48	46	62	73	85

7. Numero di giorni di congedo

Rappresenta il totale dei giorni di assenza usufruiti da parte del personale docente, per genere, con riferimento ad assenze per malattie, permessi per la cura e l'assistenza di persone con disabilità, congedi di maternità, parentali e per malattia dei figli, nel triennio di riferimento.

– Esempi di tabelle:

Numero di giorni di assenza del personale docente, 2012-2014

a 2012	Assenze per malattie retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92		Congedo di maternità, congedo parentale, congedo malattia figli	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professoressa Ordinarie	123	67	0	0	0	0
Professoressa Associate	42	67	0	0	108	0
Ricercatrici	37	81	12	0	680	0
Totale	202	215	12	0	788	0

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

b 2013	Assenze per malattie retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92		Congedo di maternità, congedo parentale, congedo malattia figli	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professoresse Ordinarie	16	45	0	0	0	0
Professoresse Associate	4	12	0	0	0	0
Ricercatrici	38	63	11	0	404	63
Totale	58	120	11	0	404	63

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

c 2014	Assenze per malattie retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92		Congedo di maternità, congedo parentale, congedo malattia figli	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professoresse Ordinarie	26	9	0	0	0	0
Professoresse Associate	134	174	0	16	0	21
Ricercatrici	77	15	54	0	269	43
Totale	237	198	54	16	269	64

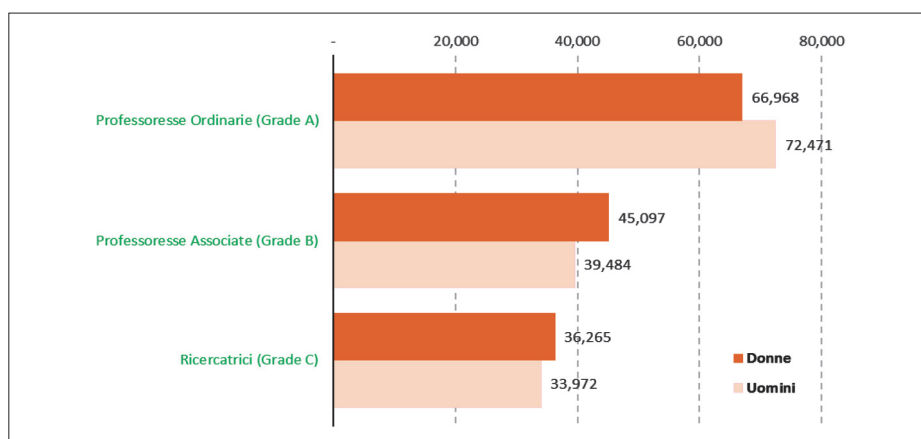
L. 104/1992 (“Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”).

8. Media annuale dei salari

Rappresenta la media dei salari, per ruolo e genere, del personale docente.

– Esempio di grafico:

Media annuale dei salari dei docenti strutturati per ruolo e genere - 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Uomini	Donne
Ricercatrici (Grade C)	33,971.66	36,264.61
Professoressse Associate (Grade B)	39,484.22	45,097.10
Professoressse Ordinarie (Grade A)	72,471.01	66,968.30

9. Responsabili di progetti di ricerca

Rappresenta il numero di donne e uomini responsabili di progetti di ricerca, si configurino essi come coordinatori nazionali o responsabili di unità operativa, ed il relativo valore del finanziamento attribuito all'Ateneo.

– Esempio di tabella:

Numero di responsabilità e importo dei progetti per genere, 2012-2014

	Donne	Uomini
Numero Responsabilità*	2	5
Valore totale progetti (MIUR e Ateneo)	252.103	508.675

* Si considerano sia le **Coordinatrici** nazionali che le **Responsabili** di Unità Operativa.

10. Richiedenti e beneficiari di fondi di ricerca nazionali ed internazionali

Rappresenta il numero di donne e uomini che hanno fatto richiesta di attribuzione di fondi di ricerca nazionali ed internazionali nel triennio di riferimento, ed il numero di coloro che ne sono risultati effettivamente beneficiari.

– Esempio di tabella:

Numero di richiedenti e beneficiarie di fondi di ricerca nazionali ed internazionali per settore scientifico e genere, 2012-2014

	Scienze Naturali		Ingegneria dell'Informazione, Industriale, Civile & Architettura		Scienze Mediche		Scienze Agrarie e Veterinarie		Scienze Sociali		Scienze Umanistiche	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Richiedenti Fondi Nazionali	10	27	0	9	1	4	0	0	0	8	4	3
Richiedenti Fondi Internazionali	19	8	2	3	7	2	0	0	3	3	1	3
Beneficiarie Fondi Nazionali	1	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1
Beneficiarie Fondi Internazionali	5	1	0	1	2	0	0	0	1	0	0	1

GLI ORGANI DI GOVERNO DELL'UNIVERSITÀ

Si consiglia di inserire per ogni organo di governo un box in cui sono indicate funzioni, composizione e criteri di nomina.

Il monitoraggio dovrebbe riguardare almeno i principali organi di governo.

Di seguito di riportano alcuni esempi tratti dal Bilancio di genere dell'Università di Ferrara (<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere>).

1. Composizione del Senato Accademico, del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio della Ricerca, del Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo, del Consiglio degli Studenti.

Numero di componenti all'interno dei suddetti organi, suddivisi per ruolo e genere.

a) Composizione di Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Consiglio della Ricerca - 2014

Organo e riferimento Statuto di Ateneo	Componenti	Donne	Uomini
Senato Accademico - Art. 11 c. 3 dello Statuto d'Ateneo	a) Rettore	0	1
	b) Segretario	0	1
	c) Direttrici di Dipartimento	2	10
	d) Presidente del Consiglio della Ricerca	0	1
	e) Due professoressse associate e due ricercatrici elette tra le proprie componenti dal Consiglio della Ricerca	3	1
	f) Una rappresentanza del personale tecnico-amministrativo, eletta dal Consiglio del personale tecnico-amministrativo, appartenente ai ruoli del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo	0	1
	g) Quattro rappresentanti della componente studentesca elette dal Consiglio degli studenti	1	3

continua

Organo e riferimento Statuto di Ateneo	Componenti	Donne	Uomini
Consiglio di Amministrazione - Art. 12 c. 4 dello Statuto d'Ateneo	a) Rettore	0	1
	b) Segretario	0	1
	c) Quattro componenti appartenenti ai ruoli docenti dell'Ateneo, designati dal Rettore d'intesa con le Direttrici di Dipartimento	0	4
	d) Due componenti non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo da almeno tre anni, designate all'unanimità dal Comitato dei sostenitori	1	1
	e) Una rappresentanza del personale tecnico-amministrativo, designato dal Consiglio del personale tecnico-amministrativo, appartenente ai ruoli del personale tecnico- amministrativo dell'Ateneo	0	1
	f) Due rappresentanti della componente studentesca elette dal Consiglio degli studenti	0	2
Consiglio della Ricerca - Art. 16 c. 2 dello Statuto d'Ateneo	Una rappresentanza della componente docente di prima fascia afferente a ciascuna delle 9 aree individuate dall'allegato A dello statuto, eletta dalle professoresse e dalle ricercatrici afferenti alle aree stesse	2	7
	Una rappresentanza della componente docente di seconda fascia afferente a ciascuna delle 9 aree individuate dall'allegato A dello statuto, eletta dalle professoresse e dalle ricercatrici afferenti alle aree stesse	3	6
	Una rappresentanza dei ricercatori afferenti a ciascuna delle 9 aree individuate dall'allegato A dello statuto, eletta dalle professoresse e dalle ricercatrici afferenti alle aree stesse	5	4

b) Composizione del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo per genere - 2012-2014

	Donne	Uomini	Totale
2012	16	13	29
2013	22	7	29
2014	22	7	29

c) Composizione del Consiglio degli studenti per genere - 2012-2014

	Donne	Uomini	Totale
2012 post-riforma	8	19	27
2013	7	17	24
2014	9	22	31

ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA

Dopo una breve rassegna delle fonti normative europee, nazionali e interne relative al tema dell'uguaglianza, della non discriminazione e delle pari opportunità (art. 3 Costituzione; artt. 20, 21, 23 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, Statuto/Regolamento, ecc.) vengono illustrati gli Organi preposti alla promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità tra donne e uomini.

Per ciascun Organo si possono indicare:

- Fonti normative e regolamentari
- Composizione
- Modalità di nomina
- Mandato
- Principali funzioni
- Budget annuo a disposizione e relative finalità

Esempio di descrizione del Comitato Unico di Garanzia (tratto dal Bilancio di genere dell'Università di Ferrara):

Il Comitato unico di Garanzia (CUG)

Art. 57 co. 01-04, del d.lgs. 165/2001

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ammini-

strazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

Art. 57 co. 01-04, del d.lgs. 165/2001

Art. 23 dello Statuto di Ateneo

- 1. UniFe istituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.*
- 2. I membri del Comitato vengono nominati nel rispetto della pariteticità e parità tra generi tra il personale tecnico-amministrativo.*
- 3. Le modalità di costituzione, di funzionamento e le competenze del Comitato sono disciplinate da apposito regolamento.*

Nel CUG è presente il solo personale tecnico-amministrativo, come previsto dalla legge. Il C.U.G. è composto:

- da **una** componente designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a sensi del d.lgs. 165/2001 (di seguito OO.SS);
- da un egual numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente **effettiva** viene nominata **una** supplente.

Le rappresentanti dell'Amministrazione vengono designati dal Direttore Generale sulla base della valutazione di curricula, riportanti ade-

Nomina
e
mandato

guate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni. Le OO.SS., in sede di valutazione, devono preferibilmente attenersi agli stessi criteri.

Il Comitato è nominato con provvedimento del Direttore Generale e le componenti restano in carica un quadriennio, rinnovabile una sola volta.

Parte amministrativa:

- componenti **effettive** (si possono indicare anche i nominativi);
- componenti supplenti (si possono indicare anche i nominativi)

Parte sindacale:

- componenti **effettive** (si possono indicare anche i nominativi)
- componenti supplenti (si possono indicare anche i nominativi)

Funzioni Il CUG si propone di realizzare, insieme alla Delegata del Rettore per le pari opportunità e CP, i seguenti obiettivi:

1. assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
3. favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

Budget Il CUG presenta, ogni anno, insieme al CP, una richiesta di fondi per lo svolgimento delle proprie attività. Come già ricordato, nel 2014, sono stati assegnati € 3.000 per la formazione ed € 7.000 per l'organizzazione di convegni e seminari.

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP)

Dopo una breve rassegna delle fonti normative e regolamentari relative al tema delle pari opportunità (d.lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, Statuto/Regolamento, ecc.) viene illustrato il piano di azioni positive (PAP), indicando le seguenti principali informazioni:

- Presentazione (quando e da chi viene presentato)
- Approvazione (quando e da chi viene approvato)
- Durata
- Contenuto e principali obiettivi
- Efficacia (il PAP viene recepito in altri documenti dedicati alla programmazione? quali (il piano strategico, il piano della performance, ecc.)?)
- Monitoraggio (il Bilancio di Genere si configura come uno dei principali strumenti di monitoraggio sull’effettiva implementazione del PAP)

Esempio (tratto dal Bilancio di genere dell’Università di Ferrara):

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. 198/2006)

“Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzate l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” (art. 42 co. 1).

[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A

tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale" (art. 48).

Nel novembre 2013, la Delegata del Rettore per le pari opportunità, CUG e CP hanno presentato al Rettore una proposta per il *Piano di Azioni Positive per il triennio 2014-2016* (d'ora in poi PAP 2014-2016). La proposta è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, nel febbraio 2014.

- Contenuto
- Il PAP 2014-2016 persegue i seguenti obiettivi:
1. Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità;
 2. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
 3. Promozione del benessere lavorativo;
 4. Creazione del portale Unigender;
 5. Monitoraggio e promozione di progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità;
 6. Piena integrazione di studenti/studentesse, docenti e personale tecnico-amministrativo proveniente da paesi europei o extra-europei;
 7. Lotta alle discriminazioni;
 8. Promozione di iniziative dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi dell'ateneo.

Efficacia

Per ogni obiettivo vengono individuate le misure che l'Università degli Studi di Ferrara intende adottare e promuovere. Il *Bilancio di Genere* viene indicato quale strumento di monitoraggio sull'effettiva implementazione del PAP 2014-2016.

L'Ateneo ha integralmente richiamato il contenuto del PAP all'interno *Piano strategico triennale 2014-2016*, redatto in base alla normativa che ha definito le *Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università* (Decreto n. 827 del 15 ottobre 2013).

Nel 2014, gli obiettivi indicati nel PAP 2014-2016 sono altresì stati segnalati ai fini della predisposizione del *Piano della performance 2014-2016*.

Va infine ricordato che l'Università di Ferrara partecipa regolarmente al monitoraggio avviato con la *direttiva del Dipartimento della funzione pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, rispondendo al relativo questionario. Detto monitoraggio coinvolge tutte le amministrazioni pubbliche.

LE INIZIATIVE PER PROMUOVERE L'UGUAGLIANZA TRA I GENERI IN UNIVERSITÀ

In questa sezione vengono riportate le azioni per promuovere l'uguaglianza tra i generi dirette alle persone che lavorano e operano all'interno dell'Università. Le azioni dovrebbero essere raggruppate in macroaree (es. conciliazione vita-lavoro, contrasto alla violenza di genere, sostegno delle carriere del sesso sottorappresentato nelle posizioni di vertice, ecc.). Queste macroaree dovrebbero corrispondere agli obiettivi indicati nel PAP (qualora presente).

Per ogni azione occorre indicare:

- **Destinatari**
- Obiettivi e Contenuto
- Budget disponibile
- Organo promotore

Per valutare l'impatto delle azioni realizzate occorre indicare:

- **Destinatari raggiunti**
- Budget effettivamente impiegato
- Risultati raggiunti in relazione agli obiettivi dell'azione.

ALLEGATO n. 1

Questionario sugli organi a tutela dell'uguaglianza

(da compilare una copia per ciascun Organo
a tutela dell'uguaglianza presente presso la Struttura)

Denominazione dell'Organo a tutela dell'uguaglianza

A.1 *L'organizzazione dell'Organo è prevista da una o più fonti normative?*
(Sono possibili più risposte)

- sì, lo Statuto regionale
- sì, il Regolamento n. _____ (specificare)
- sì, un'altra fonte [specificare]: _____
- no

A.2 *Da chi viene nominato l'Organo?*

A.3 *Come viene nominato l'Organo?*

- nomina diretta [specificare]: _____
- selezione [specificare]: _____
- elezione [specificare]: _____
- altro [specificare]: _____

A.4 *L'Organo è dotato di un proprio regolamento?*

- sì
- no
- altro [specificare]: _____

A.5 Da chi è composto l'Organo?

(Si chiede cortesemente di compilare la seguente tabella)

Ruolo dei componenti	Donne	Uomini

A.6 Quanto tempo rimane in carica?

- 1 anno
 2 anni
 3 anni
 altro [specificare]:

A.7 Quali sono le sue principali funzioni?

A.8 L'Organo ha a disposizione un proprio budget?

- sì
 no
 altro [specificare]: _____

A.9 Se la risposta alla domanda A.8 è affermativa, indicare a quanto ammonta il budget a disposizione dell'Organo

- fino a € 3.000
 tra € 3.001 e € 5.000
 tra € 5.001 e € 10.000
 tra € 10.001 e € 15.000
 oltre € 15.000
 altro [specificare]: _____

QUESTA DOMANDA RIGUARDA SOLO COLORO CHE HANNO RISPOSTO NO ALLA DOMANDA 1.1.

- 1.1 *Esistono comunque nella Struttura iniziative finalizzate alla tutela dell'uguaglianza e delle pari opportunità?*
- sì
 - no
 - non so / non rispondo
 - se sì, indicare quali:

ALLEGATO n. 2

Questionario sui piani di azioni positive (PAP)

2.1 *Nella Sua Struttura esiste un Piano di Azioni Positive?*

- sì
 no
 altro [specificare]: _____

SE LA RISPOSTA È NO PASSARE ALLA DOMANDA 2. 3 ALTRIMENTI PROSEGUIRE AL PUNTO 2.2.

2.2 *Da quale Organo viene approvato?*

2.3 *Qual è il contenuto del Piano di Azioni Positive?*

2.4 *È previsto un budget per la copertura delle spese relative alle attività individuate nel Piano?*

- sì
 no
 altro [specificare]: _____

2.5 *Se la risposta alla domanda 2.4 è affermativa, indicare a quanto ammonta il budget messo a disposizione*

- fino a € 3.000
 tra € 3.001 e € 5.000
 tra € 5.001 e € 10.000
 tra € 10.001 e € 15.000
 oltre € 15.000
 altro [specificare]: _____

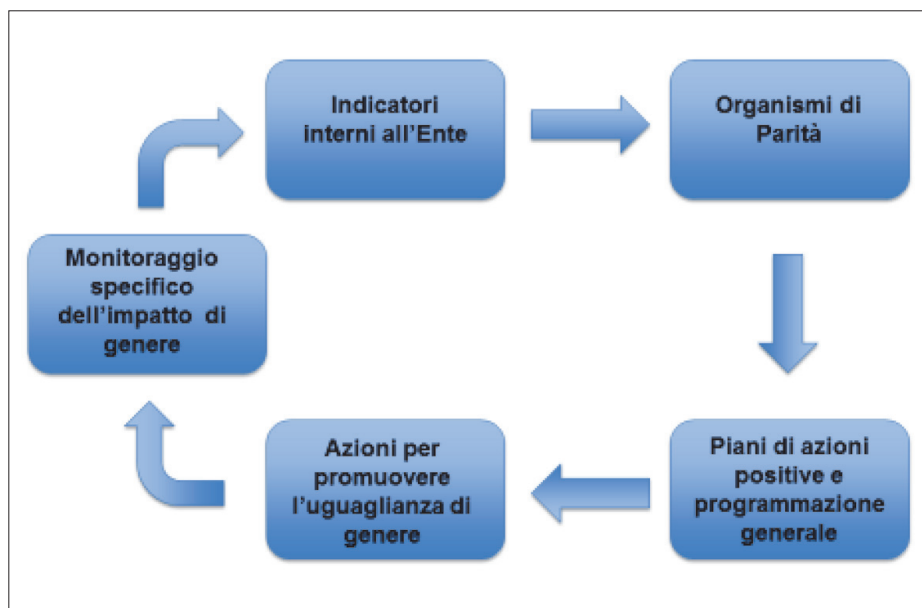
- 2.6 *A chi viene affidata la l'attuazione degli obiettivi definiti nel Piano di Azioni Positive?*
- al CUG
 - ad altro Organo [specificare]: _____
 - altro [specificare]: _____
- 2.7 *Il Piano di Azioni Positive è integrato in altri documenti di Programmazione?*
- sì
 - no
 - altro [specificare]: _____
- 2.8 *Se la risposta alla domanda 2.7 è affermativa, indicare a quali documenti di Programmazione*
- Piano delle Performance
 - Piano Strategico
 - altro [specificare]: _____

BILANCIO DI GENERE

TEMPLATE PER LE SOCIETÀ CONTROLLATE

Struttura del Bilancio di Genere. – Nota metodologica. – **CAPITOLO PRIMO:** Le persone nella società. – Gli organi di governo. – **CAPITOLO SECONDO:** Organi a tutela dell’uguaglianza. – **CAPITOLO TERZO:** Il piano di azioni positive (PAP). – **CAPITOLO QUARTO:** Le iniziative per promuovere l’uguaglianza tra i generi. – **ALLEGATI:** Allegato n. 1. Normativa di riferimento. – Allegato n. 2. Questionario sugli organi a tutela dell’uguaglianza. – Allegato n. 3. Questionario sui piani di azione positiva (PAP).

STRUTTURA DEL BILANCIO DI GENERE



NOTA METODOLOGICA

- Mediante il Bilancio di Genere viene attivato un *processo circolare di monitoraggio, programmazione e controllo dell'impatto delle misure organizzative interne e delle politiche sul territorio*. La struttura circolare del Bilancio di Genere permette di evidenziare il nesso che intercorre (o che dovrebbe intercorrere) tra l'analisi del contesto e la programmazione delle azioni sul territorio e all'interno dell'ente, le risorse impiegate per ciascuna attività e i risultati ottenuti in termini di servizi/prodotti erogati. Dalla valutazione dell'impatto di genere delle misure organizzative interne e delle azioni sul territorio prende avvio un nuovo ciclo di monitoraggio-programmazione-controllo, *id est* una nuova edizione del Bilancio di Genere che diviene così *strumento permanente di programmazione delle azioni e delle politiche dell'ente*, in un'ottica di *gender mainstreaming*.
- Il Bilancio di Genere si articola in *quattro capitoli*: 1) Analisi del contesto: indicatori per l'analisi della situazione di donne e uomini all'interno della società controllata (inclusi gli organi di governo); 2) Organi di parità e organi attivi per la promozione dell'uguaglianza, con attenzione a criteri di nomina, composizione, funzioni e budget a disposizione; 3) Analisi dei piani di azione positive e del loro impatto sugli altri strumenti di programmazione dell'ente; 4) Descrizione delle azioni rivolte al personale interno volte alla promozione della parità di genere, e la relativa valutazione di impatto.
- Il Bilancio di Genere è uno *strumento flessibile*, che può essere adattato alle specifiche esigenze dell'ente e alle risorse disponibili. In particolare, il Bilancio di Genere si caratterizza per: 1) la *flessibilità dei contenuti*: nel *template* sono suggeriti una serie di indicatori che dovrebbero essere inclusi nel Bilancio di Genere; il grado di approfondimento dell'analisi del contesto dipende tuttavia dagli indicatori disponibili e dalla presenza di personale in grado di raccogliere ed esaminare gli stessi. Qualora l'ente non riuscisse a completare l'analisi del contesto, è opportuno segnalare le ragioni di tale lacuna (es. indisponibilità di indicatori, risorse inadeguate,

ecc.). Analogamente, qualora l'ente non avesse adottato alcun piano di azioni positive o non avesse realizzato alcuna misura di promozione dell'uguaglianza di genere, occorrerà segnalare, nei relativi capitoli, le ragioni di tale mancanza; 2) la *flessibilità applicativa*: il Bilancio di Genere può riguardare l'intera società o parte di essa (es. un dipartimento). Anche in tal caso devono essere indicate le ragioni che giustificano la scelta dell'ambito di analisi (es. indisponibilità di indicatori, risorse inadeguate, mancanza di collaborazione degli appositi uffici, ecc.); 3) la *flessibilità temporale*: la società può svolgere il Bilancio di Genere annualmente o con differente periodicità.

- Il Bilancio di Genere dovrebbe essere *periodicamente reiterato e aggiornato*, diventando così uno strumento inserito nelle ordinarie procedure gestionali e di pianificazione dell'ente.
- Il Bilancio di genere dovrebbe affiancarsi alle altre modalità di lettura del bilancio (es. il Bilancio sociale) e agli altri documenti di programmazione, partecipando così all'insieme degli *strumenti di misurazione qualitativa delle attività della società*.

LE PERSONE NELLA SOCIETÀ

Al fine di comprendere meglio gli indicatori di seguito proposti, si suggerisce di visionare l'organigramma dell'ente.

Inoltre, per comprendere i livelli di inquadramento e il trattamento salariale del personale tecnico-amministrativo occorre fare riferimento al CCNL applicato e ai contratti integrativi, oltreché ai regolamenti interni.

A titolo esemplificativo si farà riferimento al caso dell'Acquedotto Pugliese il cui organigramma è pubblicato qui:

<http://www.aqp.it/portal/page/portal/MYAQP/Trasparenza/Organizzazione>

La società applica il CCNL per il settore gas-acqua:

<http://www.aqp.it/portal/page/portal/MYAQP/Trasparenza/Personale/CCNL%2010022011.pdf>

La società applica altresì i seguenti contratti collettivi integrativi:

<http://www.aqp.it/portal/page/portal/MYAQP/Trasparenza/Personale/Contratti%20integrativi>

a. Dimensione del personale

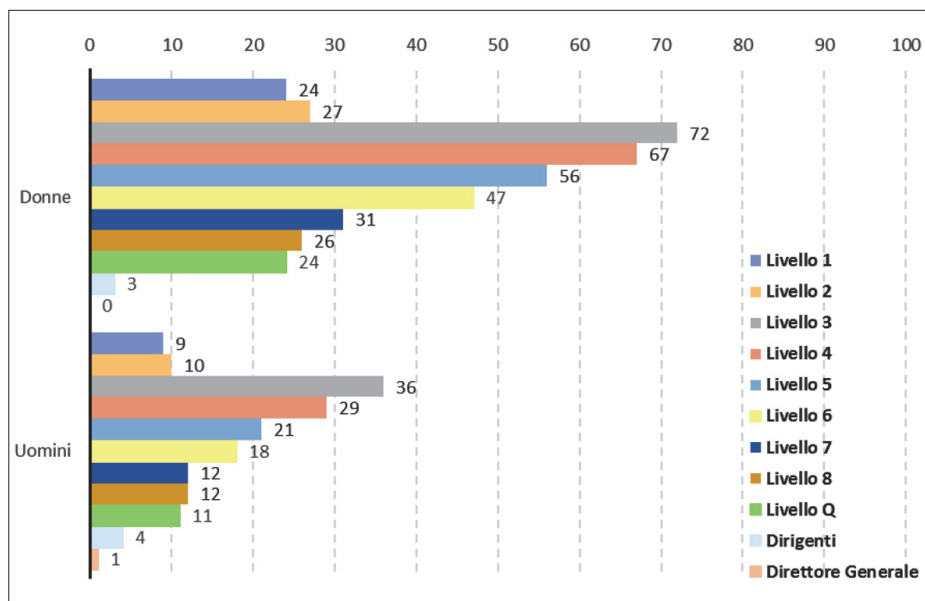
Per l'analisi di alcuni indicatori si consiglia una prospettiva triennale, al fine di valutare l'evoluzione della situazione di genere.

1. Personale strutturato per genere, con distinzione dei livelli

Rappresenta la composizione del personale in servizio, suddiviso per categoria e genere, nel triennio di riferimento.

– Esempio grafico:

Personale dipendente in servizio per categoria e genere, 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

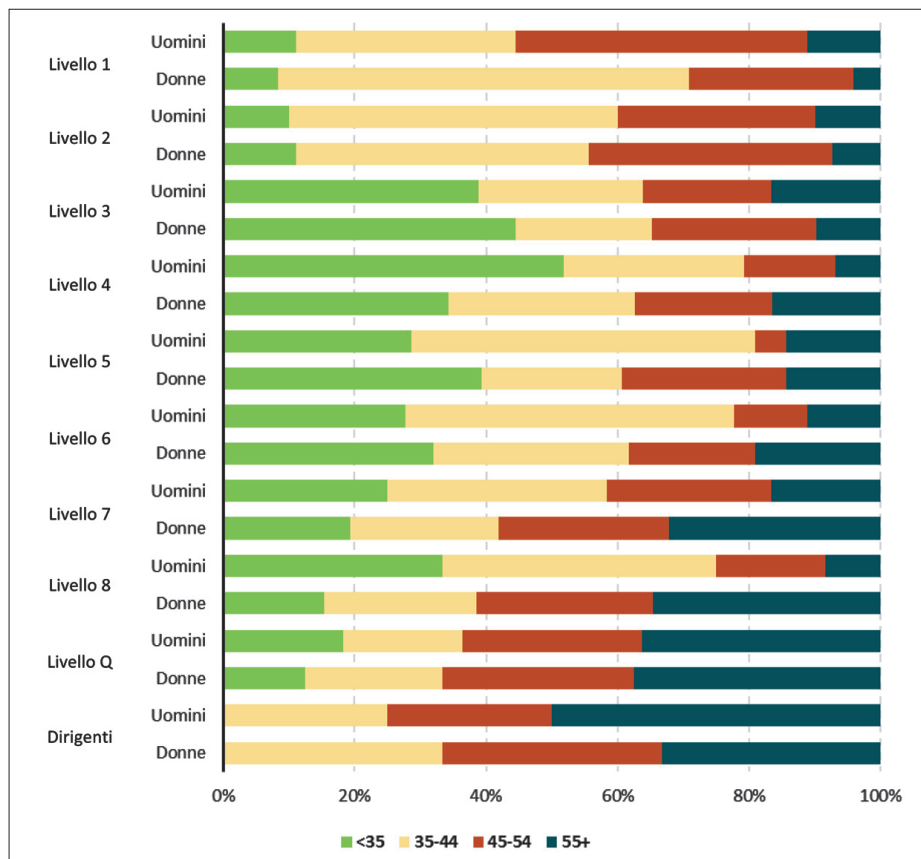
	Direttore Generale	Dirigenti	Livello Q	Livello 8	Livello 7	Livello 6	Livello 5	Livello 4	Livello 3	Livello 2	Livello 1
Uomini	1	4	11	12	12	18	21	29	36	10	9
Donne	0	3	24	26	31	47	56	67	72	27	24

2. Età

Rappresentazione della proporzione del personale in servizio per categoria, genere e fasce d'età.

– Esempio grafico:

Distribuzione del personale dipendente per categoria, fasce di età e genere - 2014



A questi dati va ad aggiungersi un DG di età 55+.

– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		<35	35-44	45-54	55+
Dirigenti	Donne	0	1	1	1
	Uomini	0	1	1	2
Livello Q	Donne	3	5	7	9
	Uomini	2	2	3	4
Livello 8	Donne	4	6	7	9
	Uomini	4	5	2	1

continua

		<35	35-44	45-54	55+
Livello 7	Donne	6	7	8	10
	Uomini	3	4	3	2
Livello 6	Donne	15	14	9	9
	Uomini	5	9	2	2
Livello 5	Donne	22	12	14	8
	Uomini	6	11	1	3
Livello 4	Donne	23	19	14	11
	Uomini	15	8	4	2
Livello 3	Donne	32	15	18	7
	Uomini	14	9	7	6
Livello 2	Donne	3	12	10	2
	Uomini	1	5	3	1
Livello 1	Donne	2	15	6	1
	Uomini	1	3	4	1

3. Personale a tempo pieno e part-time (di cui conversione da full-time a part-time per genere e conversione da full-time a part-time dopo la maternità)

Numero di dipendenti che possiedono un contratto full-time, part-time, numero di dipendenti che hanno richiesto la conversione del contratto da full-time a part-time e numero di dipendenti di genere femminile che ha richiesto il part-time dopo la maternità (ovvero entro un anno dal termine del congedo obbligatorio).

– Esempio di tabelle:

a) *Personale dipendente full time e part-time per genere (esclusi Dirigenti), 2012-2014*

	2012		2013		2014	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale tecnico-amministrativo full-time	347	168	319	157	348	159
Personale tecnico-amministrativo part-time	34	4	32	3	39	7
Richieste di part-time dopo la maternità	0	0	0	0	1	0

b) Evoluzione delle richieste di conversione del contratto da full time a part-time del personale dipendente per genere, 2012-2014

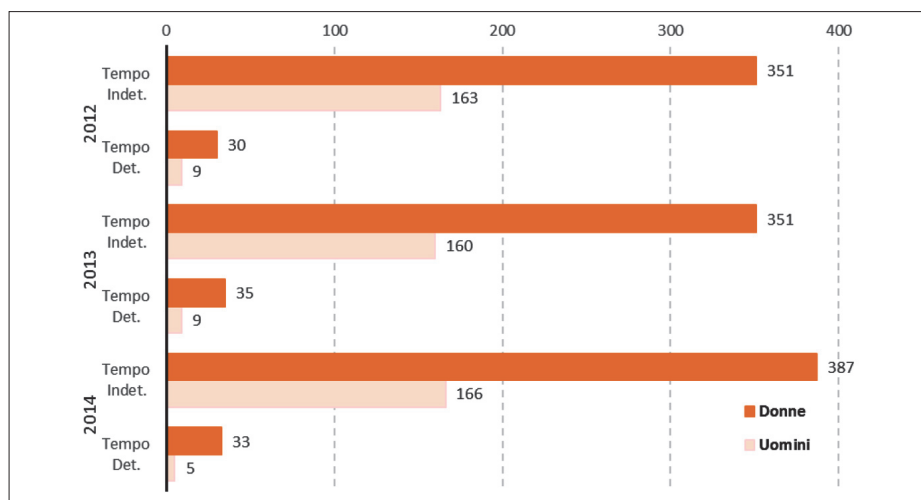
	Richieste Presentate		Richieste Accettate	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2012	2	0	2	0
2013	3	0	3	0
2014	3	2	3	2

4. Personale a tempo indeterminato e a tempo determinato

Rappresentazione della composizione del personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato.

– Esempio grafico:

Composizione del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per genere, 2012-2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

		Uomini	Donne
2014	Tempo Determinato	5	33
	Tempo Indeterminato	166	387
2013	Tempo Determinato	9	35
	Tempo Indeterminato	160	351
2012	Tempo Determinato	9	30
	Tempo Indeterminato	163	351

5. Retribuzione

Dato relativo all'assegnazione dei premi di partecipazione: numero di dipendenti che hanno ricevuto il premio, con identificazione della categoria e della proporzione di donne per categoria.

– Esempio di tabella:

Premi di partecipazione del personale dipendente, 2013-2014

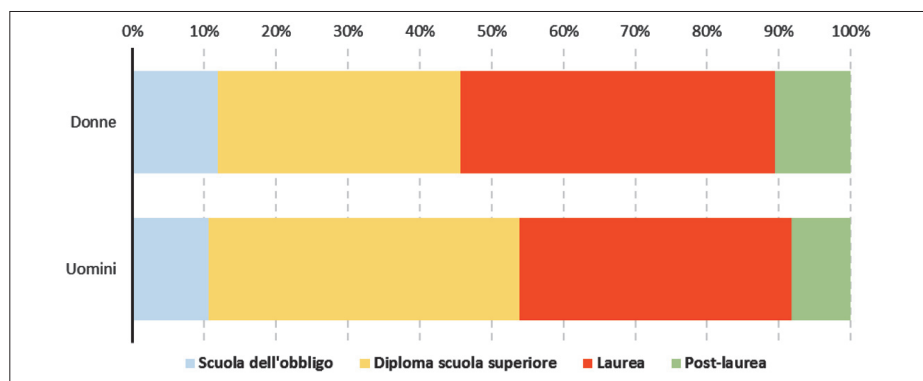
	2013			2014	
	Categoria	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
Riceventi Premio	Livello 1	11	74	8	57
	Livello 2	9	74	12	68
	Livello 3	54	67	48	74
	Livello 4	51	56	49	45
	Livello 5	40	61	36	73
	Livello 6	39	59	31	74
	Livello 7	19	47	21	38
	Livello 8	14	43	18	56
	Livello Q	17	53	13	38
Dirigenti	5	40	3	33	

6. Distinzione del personale per titolo di studio e genere

Rappresentazione per genere della proporzione di dipendenti che hanno assolto alla scuola dell'obbligo, che possiedono un diploma, una laurea di primo livello o un attestato di formazione post-laurea (laurea di secondo livello, master, dottorato di ricerca).

– Esempio di grafico:

Distribuzione del personale dipendente per titolo di studio e genere - 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Scuola dell'obbligo	Diploma scuola superiore	Laurea	Post-laurea
Donne	46	131	170	41
Uomini	18	73	64	14

7. Congedi per maternità/paternità

Numero di giorni di congedo per maternità e numero di dipendenti che li hanno richiesti suddivisi per genere.

– Esempio di tabella:

Evoluzione dei congedi di maternità/paternità del personale dipendente per genere, 2012-2014

	Congedo di maternità/paternità			
	Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti
2012	634	7	0	0
2013	1.455	12	0	0
2014	956	7	0	0

8. Congedi parentali

Numero di giorni di congedo parentale suddiviso per tipologia di retribuzione e numero di dipendenti che li hanno richiesti, per genere.

– Esempio di tabella:

Evoluzione dei congedi parentali del personale dipendente per genere, 2012-2014

	Congedo parentale retribuito al 30%				Congedo parentale non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2012	792	18	16	2	61	7	0	0
2013	518	13	5	1	34	5	0	0
2014	392	12	5	1	88	8	5	1

9. Congedi per malattia dei figli (retribuiti e non retribuiti)

Numero di giorni di congedo per malattia dei figli suddiviso per tipologia di retribuzione e numero di dipendenti che li hanno richiesti, per genere.

– Esempio di tabella:

Evoluzione dei congedi per malattia dei figli del personale dipendente per genere, 2012-2014

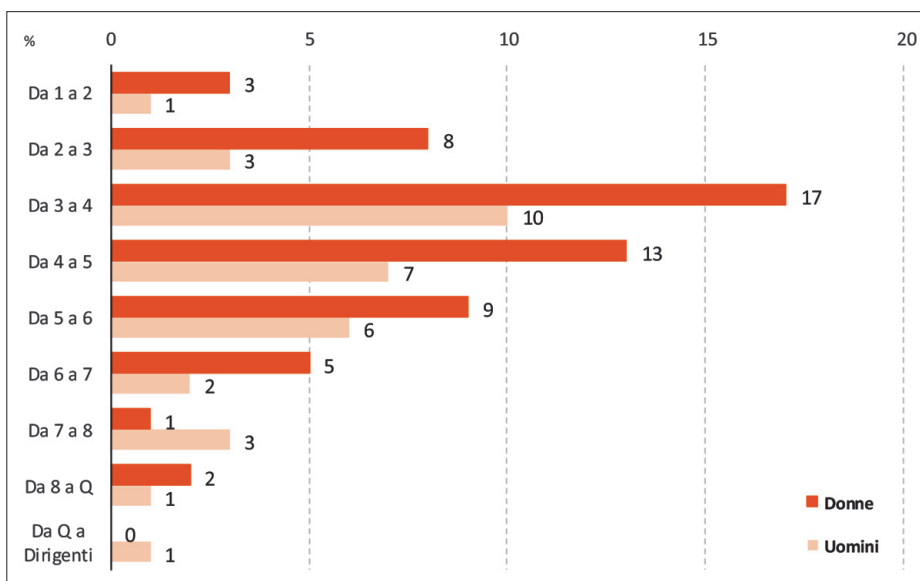
	Congedo malattia figli retribuita				Congedo malattia figli non retribuita			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2012	233	20	27	4	33	11	0	0
2013	165	20	23	5	21	10	0	0
2014	147	22	58	8	20	89	3	2

10. Evoluzione della carriera

Numero di dipendenti che hanno ricevuto una promozione, suddivisi per categoria, con identificazione della proporzione di donne.

– Esempio di grafico:

Progressioni di carriera, per genere, 2014



– Esempio di tabella per la realizzazione del grafico:

	Uomini	Donne
Da Q a Dirigenti	1	0
Da 8 a Q	1	2
Da 7 a 8	3	1
Da 6 a 7	2	5
Da 5 a 6	6	9
Da 4 a 5	7	13
Da 3 a 4	10	17
Da 2 a 3	3	8
Da 1 a 2	1	3

11. Telelavoro

Numero di richieste di conversione a telelavoro, per genere.

– Esempio di tabella:

Numero di richieste di conversione a telelavoro del personale dipendente, per genere, 2012-2014

	Donne	Uomini
2012	0	0
2013	1	0
2014	0	0

12. Corsi di formazione

Conteggio del numero di dipendenti che hanno frequentato corsi di formazione, suddivisi per categoria e genere.

– Esempio di tabella:

Numero di dipendenti che hanno frequentato corsi di formazione, per categoria e genere, 2014

	Donne	Uomini
Livello 1	13	2
Livello 2	14	6
Livello 3	41	19
Livello 4	34	14
Livello 5	27	10
Livello 6	22	6
Livello 7	19	5
Livello 8	13	7
Livello Q	11	4
Dirigenti	1	2

GLI ORGANI DI GOVERNO

Si consiglia di inserire per ogni organo di governo un box in cui sono indicate funzioni, composizione e criteri di nomina.

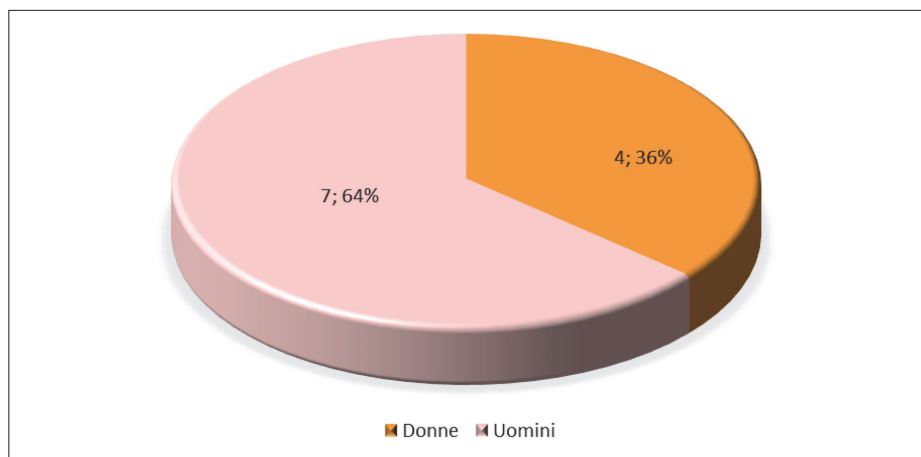
Il monitoraggio dovrebbe riguardare almeno i principali organi di governo (es. amministratore unico, consiglio di amministrazione, collegio sindacale, direttore generale, ecc.).

1. Consiglio di amministrazione

Proporzione di donne e uomini nella composizione del consiglio di amministrazione.

– Esempio di grafico:

a) *Composizione del consiglio di amministrazione, 2014*



– Esempio di tabella:

b) *Composizione del consiglio di amministrazione, 2014*

	Donne	Uomini
Amministratore Delegato	0	1
Amministratore non esecutivo indipendente	1	0

continua

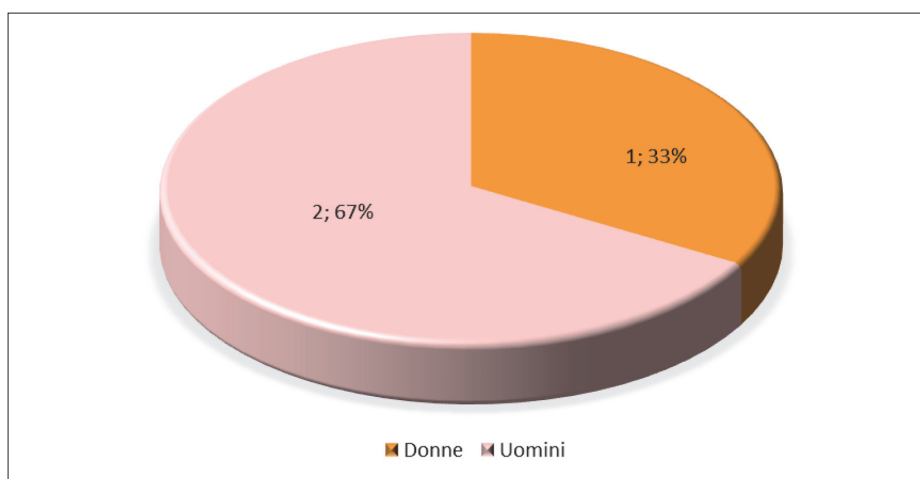
	Donne	Uomini
Amministratore non esecutivo	0	1
Membri del comitato di controllo e rischi	1	1
Membri del comitato nomine	0	1
Membri del comitato remunerazioni	1	1
Membri di altri comitati	1	2

Per ogni altra specifica figura si rimanda ai singoli statuti e regolamenti delle società di cui si vuole costruire il Bilancio di Genere.

2. Collegio sindacale

Proporzione di donne e uomini nella composizione del collegio sindacale.

a) Composizione del collegio sindacale, 2014



– Esempio di tabella:

b) Composizione del collegio sindacale, 2014

	Donne	Uomini
Sindaci effettivi	1	2
Sindaci supplenti	1	1

Per ogni altra specifica figura si rimanda ai singoli statuti e regolamenti delle società di cui si vuole costruire il Bilancio di Genere.

ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA

Dopo una breve rassegna delle fonti normative europee, nazionali e interne relative al tema dell'uguaglianza, della non discriminazione e delle pari opportunità (art. 3 Costituzione; artt. 20, 21, 23 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, Statuto/Regolamento, ecc.) vengono illustrati gli Organi preposti alla promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità tra donne e uomini.

Si raccomanda di indicare tutti gli organi che si occupano di promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità per uomini e donne.

Per ciascun Organo si dovrebbero indicare:

- Fonti normative e regolamentari
- Composizione
- Modalità di nomina
- Durata del mandato
- Funzioni
- Budget annuo a disposizione e relative finalità

Per la raccolta di tali informazioni si può utilizzare il questionario allegato (allegato n. 2). Tale questionario può essere inviato agli organi a tutela dell'uguaglianza esistenti chiedendone la compilazione.

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP)

Dopo una breve rassegna delle fonti normative e regolamentari relative al tema delle pari opportunità (d.lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, Statuto/Regolamento, contratti collettivi, ecc.) viene illustrato il piano di azioni positive (PAP) o analoghi piani di promozione dell’uguaglianza, indicando le seguenti principali informazioni:

- Presentazione (quando e da chi viene presentato)
- Approvazione (quando e da chi viene approvato)
- Durata
- Contenuto e principali obiettivi
- Efficacia (il PAP viene recepito in altri documenti dedicati alla programmazione? quali?)
- Monitoraggio (il Bilancio di Genere si configura come uno dei principali strumenti di monitoraggio sull’effettiva implementazione del PAP)

Per la raccolta di tali informazioni si può utilizzare il questionario allegato (allegato n. 3). Tale questionario può essere inviato all’organo competente a redigere il PAP.

Va segnalato che le società controllate non sono legalmente obbligate ad adottare un PAP, ma possono comunque approvare programmi diretti a promuovere l’uguaglianza di genere tra il proprio personale.

LE INIZIATIVE PER PROMUOVERE L'UGUAGLIANZA TRA I GENERI

In questa sezione vengono riportate le azioni per promuovere l'uguaglianza tra i generi dirette alle persone che lavorano e operano all'interno della società controllata. Le azioni dovrebbero essere raggruppate in macroaree (es. conciliazione vita-lavoro, contrasto alla violenza di genere, sostegno delle carriere del sesso sottorappresentato nelle posizioni di vertice, ecc.). Queste macroaree dovrebbero corrispondere agli obiettivi indicati nel PAP (qualora presente).

Per ogni azione occorre indicare:

- Destinatari
- Obiettivi e Contenuto
- Budget disponibile
- Organo promotore

Per valutare l'impatto delle azioni realizzate occorre indicare:

- Destinatari raggiunti
- Budget effettivamente impiegato
- Risultati raggiunti in relazione agli obiettivi dell'azione.

ALLEGATO n. 1

Normativa di riferimento

Dal 12 febbraio 2013 è entrato in vigore il Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 30 novembre 2012, che attribuisce al Presidente del Consiglio dei Ministri, ovvero al Ministro delegato per le pari opportunità, compiti di monitoraggio e vigilanza sull'applicazione delle quote di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni a livello centrale, regionale e locale, costituite in Italia e non quotate sui mercati regolamentati. Tale decreto ha dato attuazione, all'interno delle società pubbliche, ai principi già sanciti dalla L. n. 120/2011 sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.

Il criterio relativo alle quote di genere si applica per tre mandati consecutivi: la quota riservata al genere meno rappresentato è pari ad almeno il 20% per il primo rinnovo degli organi consiliari e sale al 33% per il successivo secondo e terzo mandato. Questa disposizione sta registrando un elevato livello di conformità. [Per un quadro esaustivo della normativa e dei progressi si può consultare la sezione dedicata sul sito del Dipartimento Pari Opportunità: <http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/quotedigenere>].

ALLEGATO n. 2

Questionario sugli organi a tutela dell'uguaglianza

(da compilare una copia per ciascun Organo
a tutela dell'uguaglianza presente presso la Struttura)

Denominazione dell'Organo a tutela dell'uguaglianza

A.1 *L'organizzazione dell'Organo è prevista da una o più fonti normative?*
(Sono possibili più risposte)

- sì, lo Statuto regionale
- sì, il Regolamento n. _____ (specificare)
- sì, un'altra fonte [specificare]: _____
- no

A.2 *Da chi viene nominato l'Organo?*

A.3 *Come viene nominato l'Organo?*

- nomina diretta [specificare]: _____
- selezione [specificare]: _____
- elezione [specificare]: _____
- altro [specificare]: _____

A.4 *L'Organo è dotato di un proprio regolamento?*

- sì
- no
- altro [specificare]: _____

A.5 Da chi è composto l'Organo?

(Si chiede cortesemente di compilare la seguente tabella)

Ruolo dei componenti	Donne	Uomini

A.6 Quanto tempo rimane in carica?

- 1 anno
- 2 anni
- 3 anni
- altro [specificare]:

A.7 Quali sono le sue principali funzioni?

A.8 L'Organo ha a disposizione un proprio budget?

- sì
- no
- altro [specificare]: _____

A.9 Se la risposta alla domanda A.8 è affermativa, indicare a quanto ammonta il budget a disposizione dell'Organo

- fino a € 3.000
- tra € 3.001 e € 5.000
- tra € 5.001 e € 10.000
- tra € 10.001 e € 15.000
- oltre € 15.000
- altro [specificare]: _____

QUESTA DOMANDA RIGUARDA SOLO COLORO CHE HANNO RISPOSTO NO ALLA DOMANDA 1.1.

- 1.1 *Esistono comunque nella Struttura iniziative finalizzate alla tutela dell'uguaglianza e delle pari opportunità?*
- sì
 - no
 - non so / non rispondo
 - se sì, indicare quali:

ALLEGATO n. 3

Questionario sui piani di azioni positive (PAP)

2.1 *Nella Sua Struttura esiste un Piano di Azioni Positive?*

- sì
 no
 altro [specificare]: _____

SE LA RISPOSTA È NO PASSARE ALLA DOMANDA 2. 3 ALTRIMENTI PROSEGUIRE AL PUNTO 2.2.

2.2 *Da quale Organo viene approvato?*

2.3 *Qual è il contenuto del Piano di Azioni Positive?*

2.4 *È previsto un budget per la copertura delle spese relative alle attività individuate nel Piano?*

- sì
 no
 altro [specificare]: _____

2.5 *Se la risposta alla domanda 2.4 è affermativa, indicare a quanto ammonta il budget messo a disposizione*

- fino a € 3.000
 tra € 3.001 e € 5.000
 tra € 5.001 e € 10.000
 tra € 10.001 e € 15.000
 oltre € 15.000
 altro [specificare]: _____

2.6 *A chi viene affidata la l'attuazione degli obiettivi definiti nel Piano di Azioni Positive?*

- al CUG
- ad altro Organo [specificare]: _____
- altro [specificare]: _____

2.7 *Il Piano di Azioni Positive è integrato in altri documenti di Programmazione?*

- sì
- no
- altro [specificare]: _____

2.8 *Se la risposta alla domanda 2.7 è affermativa, indicare a quali documenti di Programmazione*

- Piano delle Performance
- Piano Strategico
- altro [specificare]: _____

SITOGRAFIA E LINK UTILI

Bilancio di Genere - Università degli Studi di Ferrara.

<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere>

Regione Piemonte in collaborazione con l'IRS - Istituto per la Ricerca Sociale

<http://www.bilanciodigenererapportocondizionefemminilepiemonte.eu/materiali/Guida%20alla%20realizzazione%20del%20bilancio%20di%20genere%20degli%20EELL.pdf>

Progetto Interregionale Regioni BIG - Esperienze e Metodi delle Regioni e Province Autonome per i Bilanci di genere Standard minimi e strumenti omogenei per la redazione del Bilancio di genere

http://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2015/04/at tach/dddb150000696_1030.pdf

Studi e Ricerche su Bilancio di Genere realizzate dalla Fondazione Giacomo Brodolini

http://www.fondazionebrodolini.it/it/progetti?term_node_tid_depth_1=Bilancio%20di%20genere

Bando Bilancio di genere di Anci Toscana

<http://www.ancitoscana.it/chi-siamo/progetti-ed-attivita-in-corso/bilancio-di-genere>

Guida per la redazione del Bilancio di genere - Regione Piemonte - III edizione del Bilancio di Genere - regione Piemonte - Monica Andriolo e Giovanna Badalassi

<http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/index.php/bilancio-di-genere-e-rapporto-condizione-femminile>

Giovanna Badalassi per il Comune di Genova

http://www.comune.genova.it/sites/default/files/doc_sedute/bilancio_di_genere_comune_di_genova.pdf

Bilancio di genere del Comune di Modena

<http://www.comune.modena.it/bilancio/web/bilancio-di-genere/bilancio-di-genere>

Bilancio di genere Provincia di Modena

<http://www.provincia.modena.it/page.asp?IDCategoria=7&IDSezione=1486>

Bilancio di genere Provincia di Bologna

http://www.provincia.bologna.it/pariopportunita/Engine/RAServeFile.php/f//pari_opportunita/Report2006completo.pdf

Bilancio di genere Provincia di Firenze

<http://www.genderbudget.it/doc/Bige-fiorenze03102006.pdf>

Bilancio di genere Provincia di Milano

http://temi.provincia.milano.it/donne/doc/progetti_doc/manuale_Gender_Budgeting.pdf

Bilancio di genere Comune di Rimini

<http://www.genderbudget.it/doc/bilancio.1152779506.pdf>

Bilancio di genere Comune di Cuneo

http://www.comune.cuneo.gov.it/fileadmin/comune_cuneo/content/amm_organiz/attivita_promozionali_produttive/pari_opportunita/immagini/Bilancio_di_genere/Bilancio_di_genere_2004.pdf

Bilancio di genere Comune di Aosta

http://www.regione.vda.it/gestione/gestione_contenuti/allegato.asp?pk_allegato=779

Bilancio di genere Comune di Arezzo

http://www.comune.aretzo.it/il-comune/direzione-generale/ufficio-politiche-per-l2019integrazione-la-partecipazione-la-cooperazione-decentrata-il-decoro-e-la-riqualificazione-urbana/integrazione-e-pari-opportunita/pari-opportunita/copy_of_il-bilancio-di-genere/files/bige_testo-pubblicazione.pdf

GenderCapp

<http://www.capp.unimo.it/ricerche/gendercapp.html>

Progetti di GenderCapp dal 2006 al 2009

<http://www.capp.unimo.it/ricerche/gender/BilanciGender.pdf>

BIBLIOGRAFIA

- ADDABBO T., BADALASSI G., CORRADO F., PICCHIO A., *Well-Being Gender Budgets: Italian Local Governments Cases*, http://www.capp.unimo.it/pubbl/cappapers/Capp_p41.pdf.
- ADDABBO T. e PICCHIO A., 2005, *Living and Working Conditions in an Opulent Society: a capability approach in a gender perspective* Articolo presentato al *Fifth International Conference on the Capability Approach*, 11-14 September 2005, UNESCO, Paris, France, http://www.capp.unimo.it/pubbl/cappapers/Capp_p11.pdf.
- ARFKEN D., BELLAR S.L., HELMS M.M., *The Ultimate Glass Ceiling Revisited: The Presence of Women on Corporate Boards*. *Journal of Business Ethics* 2004; 50:177-186.
- BADALASSI G., *Il bilancio di genere e le pari opportunità nel decreto Brunetta nr. 150/2009*, Firenze 2012.
- CALVOSA L., ROSSI S., *Gli equilibri di genere negli organi di amministrazione e controllo delle imprese*. Osservatorio del diritto civile e commerciale 2013; 1: 3-34.
- CASEY C., SKIBNES R., PRINGLE J.K., *Gender Equality and Corporate Governance: Policy Strategies in Norway and New Zealand*. *Gender, Work and Organizations* 2011, 18 (6):613-630.
- CORRADO F., *De-costruzione del bilancio scolastico nell'approccio benessere. Che Genere di Bilancio?* http://www.capp.unimo.it/pubbl/cappapers/Capp_p74.pdf.
- CURTI GIALDINO C., *Il Principio delle Pari Opportunità nell'Unione Europea*. V National Seminar training for school principals and teachers trainers in schools of higher secondary education, Senigallia, Ancona, 5th December 2007.
- D'AMICO M., PUCCIO A., *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle imprese*, Franco Angeli, Milano, 2013.
- DE MARZO G., *Il Codice delle Pari Opportunità*, Giuffrè Editore, Milano, 2007.
- DONÀ A., *Genere e Politiche Pubbliche*, Milano, 2007.
- EIGE, 2013, *Gender Equality Index Report*. European Institute for Gender Equality.
- ELSON D., *Tools for gender integration into macroeconomic policy*, *Gender and Development* 1997, 2(Summer):13.
- EUROPEAN COMMISSION, *Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*, Luxembourg, 2012.

- EUROPEAN COMMISSION, *She Figures 2012. Gender in research and innovation*, Luxembourg, 2013.
- GENOVA A., VINCENTI A., 2011, *Bilancio sociale e bilancio di genere*, Carrocci editore.
- IRS - ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE, *Il bilancio di genere dei comuni: un manuale*.
- LEWIS J., *Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality*, *Journal of European Public Policy* 2006; 13(3): 420-437.
- Linee guida per la redazione del bilancio sociale dei comuni della Sicilia* (2013), ASSESSORATO DELL'ECONOMIA DELLA REGIONE SICILIANA, Dipartimento Bilancio e Tesoro - Ragioneria Generale, Servizio Statistica ed Analisi Economica della Regione.
- MCLNERNEY-LACOMBE N., BILIMORIA D., SALIPANTE P.F., *Championing the Discussion of Tough Issues: How Women Corporate Directors Contribute to Board Deliberations*, 2008, in VINNICOMBE S., SINGH V., BURKE R.J., BILIMORIA D., HUSE M., *Women on Corporate Boards of Directors*. International Research and Practice, 2008, Edward Elgar Publishing.
- NELSON T., LEVESQUE L.L., *The Status of Women in Corporate Governance in High-Growth, High-Potential Firms*. *Entrepreneurship Theory and Practice* 2007; 31(2):209-232.
- PILEJO L., *La gender equality nell'economia dell'azienda - Strategie e strumenti di mainstreaming di genere per lo sviluppo sostenibile*, FrancoAngeli, Milano, 2011.
- SHARP, R. & R. BROOMHILL (2002), "Budgeting for Equality: The Australian Experience", *Feminist Economics*, 8(1), pp. 25-47.
- UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2014. *UNDP Global Report on Gender Equality in Public Administration*, New York.
- ZWIECH P., *International Regulations Concerning Gender Discrimination in Professional Life*. *Perspectives of Innovations, Economics & Business* 2011; 8(2): 49-52.